La recherche commanditée

Mesures encourageant l'admission, le travail et le séjour de chercheurs en tant que travailleurs temporaires étrangers

Étude comparative (Volet I)

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
Ministère des Relations internationales
5 octobre 2009

École nationale d'administration publique

L'OBSERVATOIRE DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
ENAP

AVANT-PROPOS

Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et le ministère des Relations internationales ont confié à L'Observatoire de l'administration publique de l'ENAP le mandat de réaliser une étude comparative visant à augmenter son niveau de connaissance par rapport à ce qui se fait dans certaines administrations de l'OCDE en vue d'encourager et de faciliter la venue de chercheurs en tant que travailleurs temporaires étrangers.

Plus particulièrement, il s'agissait d'effectuer une étude comparative permettant de déterminer le processus d'admission des travailleurs temporaires spécialisés « chercheurs » et d'identifier de manière précise les stratégies, les pratiques et les mesures facilitant leur venue dans les administrations faisant l'objet de l'étude. Il s'agit des administrations suivantes :

- Australie;
- États-Unis;
- France;
- Québec;
- Nouvelle-Zélande;
- Royaume-Uni;
- Suisse;
- Union européenne.

L'Observatoire a réalisé ce mandat en deux volets, soit :

- une étude des processus au sein de huit administrations différentes (Volet I);
- une synthèse et une analyse comparée des différentes administrations (Volet II).

Ce document présente le résultat des recherches effectuées dans le Volet I du mandat, c'est-à-dire l'étude des processus au sein des huit administrations précitées. Le document comprend également deux tableaux comparatifs portant sur ces administrations.

L'ensemble des travaux a été réalisé sous la direction de Michelle Jacob, chef d'équipe. Les recherches ont été effectuées par Mathieu Carrier, Marc Demers et Dolorès Grossemy, agents de recherche de même que par Sabrina Dumoulin, assistante de recherche. L'Observatoire tient également à remercier monsieur Gérard Pinsonneault, chercheur associé à la Chaire en relations ethniques de l'Université de Montréal, pour sa précieuse collaboration. Patricia Pelletier a procédé à la révision linguistique du rapport et Corinne Sarian en a effectué la mise en page.

Pierre Cliche
Administrateur invité
Coordonnateur de la recherche commanditée
L'Observatoire de l'administration publique – ENAP
pierre.cliche@enap.ca

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS I

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES XIII

AUSTRALIE 1

1 CADRE GÉNÉRAL DE GESTION DE L'IMMIGRATION 1

1.1 MISE EN CONTEXTE 1
1.2 INSTANCES CONCERNÉES 3
1.2.1 Department of Immigration and Citizenship 4
1.2.2 Office of the Migration Agents Registration 6
1.2.3 Organisme d'évaluation agréé 6
1.2.4 États et territoires du gouvernement australien 6

2 DÉFINITIONS RELATIVES AUX CHERCHEURS ÉTRANGERS 7

2.1 DÉFINITION DU TERME *CHERCHEUR* SELON LA CODIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS 7
2.2 PORTRAIT STATISTIQUE 7

3 PARTAGE DES RESPONSABILITÉS PAR RAPPORT AU RECRUTEMENT ET À LA SÉLECTION 10

3.1 INSTANCES RESPONSABLES DU RECRUTEMENT ET DE LA SÉLECTION 10
3.2 RÔLE DES EMPLOYEURS 11
3.2.1 Skill Matching Database 12
3.2.2 Mise en place d'expositions à des fins de recrutement 13
3.3 RÔLE DES ORGANISMES DE RÉGLEMENTATION PROFESSIONNELLE 13

4 PROCÉDURE APPLICABLE AU TRAITEMENT DES DOSSIERS 14

4.1 SKILLED-REGIONAL SPONSORED (SUBCLASS 475) VISA 14
4.1.1 Démarches effectuées par le travailleur étranger 18
4.1.2 Démarches effectuées par l'employeur australien 18
4.2 TEMPORARY BUSINESS (LONG STAY) – (SUBCLASS 457) VISA 18
4.2.1 Démarches effectuées par l'employeur australien 19
4.2.2 Démarches effectuées par le travailleur étranger 23
4.3 VISAS TEMPORAIRES SPÉCIFIQUES AUX CHERCHEURS ÉTRANGERS 25
4.3.1 Visiting Academic Visa (Subclass 419) 25
4.3.2 Educational Visa (Subclass 418) 27
4.4 EXIGENCES STATUTAIRES 30
4.5 CONTRÔLES ET RESTRICTIONS IMPOSÉS EN COURS DE SÉJOUR 32
4.6 COÛTS 33
4.7 DÉLAIS DE TRAITEMENT 33

5 INITIATIVES ENCADRANT L'OCTROI DES PERMIS DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL 34

6 ADMISSIBILITÉ À CERTAINS PROGRAMMES DE SÉCURITÉ SOCIALE 34

6.1 RÉGIME LIÉ AUX RENTES 35
6.2 RÉGIME LIÉ AUX ACCIDENTS DU TRAVAIL ET AUX MALADIES PROFESSIONNELLES 36
6.3 RÉGIME LIÉ À L'ASSURANCE SANTÉ 36

7 AUTRES MODALITÉS 37
7.1 Statut des personnes à charge 37
7.2 Conditions de prolongation du séjour et de l'accès à la résidence permanente 38
7.2.1 Conditions de renouvellement des visas 38
7.2.2 Accès à la résidence permanente 39
7.2.3 Demande de citoyenneté australienne 39
8 CONCLUSION 40
BIBLIOGRAPHIE 43
ANNEXE I : SKILLED OCCUPATION LIST / EMPLOYER NOMINATION SPONSORED OCCUPATION LIST 47
ANNEXE II : MIGRATION OCCUPATION IN DEMAND LIST 59
ANNEXE III : CRITICAL SHORTAGE LIST 63
ANNEXE IV : LISTE DES ORGANISMES D'ÉVALUATION AGRÉÉ 65
ANNEXE V : PROCÉDURES – SKILLED-REGIONAL SPONSORED (SUBCLASS 475) VISA 69
ANNEXE VI : PROCÉDURES – TEMPORARY BUSINESS (LONG STAY) (SUBCLASS 457) VISA 71
ANNEXE VII : PROCÉDURES – VISITING ACADEMIC VISA (SUBCLASS 419) 73
ANNEXE VIII : PROCÉDURES – EDUCATIONAL VISA (SUBCLASS 418) 75

ÉTATS-UNIS 79
1 CADRE GÉNÉRAL DE GESTION DE L'IMMIGRATION 79
1.1 Mise en contexte 79
1.2 Incidence de l'ALENA 81
1.3 Instances concernées 82
1.3.1 Department of Homeland Security 82
1.3.2 Department of State 83
1.3.3 Department of Labor 84
2 DÉFINITIONS RELATIVES AUX CHERCHEURS ÉTRANGERS 85
3 PARTAGE DES RESPONSABILITÉS PAR RAPPORT AU RECRUTEMENT ET À LA SÉLECTION 87
3.1 Instances responsables du recrutement et de la sélection 87
3.1.1 U.S. Department of Labor – Employment and Training Administration 87
3.1.2 U.S. Citizenship and Immigration Services 88
3.1.3 U.S. Department of State – Bureau of Consular Affairs 88
3.1.4 U.S. Customs and Borders Protection 89
3.2 Rôle des employeurs 90
3.3 Rôle des organismes de réglementation professionnelle 90
4 PROCÉDURES APPLICABLES AU TRAITEMENT DES DOSSIERS 91
4.1 Visa H-1B 91

4.1.1 Démarches de l'employeur *91*
4.1.2 Démarches du TTE *95*
4.2 VISA O-1 98
4.3 VISA J-1 98
4.4 CONTRÔLES ET RESTRICTIONS IMPOSÉS AU COURS DU SÉJOUR 100
4.5 EXEMPTIONS ET EXCEPTIONS 102

5 INITIATIVES ENCADRANT L'OCTROI DES PERMIS DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL 103

5.1 ACCORDS DE LIBRE-ÉCHANGE 103
5.1.1 ALENA *103*
5.1.2 Accords de libre-échange avec le Chili et Singapour *105*
5.2 PREMIUM PROCESSING SERVICE 106
5.3 ENTREPRISES PRIVÉES ASSISTANT LES TTE DANS L'OBTENTION D'UN VISA 110

6 ADMISSIBILITÉ À CERTAINS PROGRAMMES DE SÉCURITÉ SOCIALE 110

7 AUTRES MODALITÉS 112

7.1 STATUT DES PERSONNES À CHARGE 112
7.2 CONDITIONS DE PROLONGATION DU SÉJOUR ET DE L'ACCÈS À LA RÉSIDENCE PERMANENTE 113
7.3 RÈGLEMENTS RELATIFS AUX ÉCHANGES « RÉPUTÉS » AVOIR ÉTÉ EXPORTÉS 115

8 CONCLUSION 116

BIBLIOGRAPHIE 119

ANNEXE I : ORGANIGRAMME : DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY 127

ANNEXE II : VENTILATION DES DÉTENTEURS DU VISA H-1B PAR INDUSTRIE 129

ANNEXE III : FORMULAIRE I-94, ARRIVAL-DEPARTURE RECORD 131

ANNEXE IV : SCHÉMA DES PROCÉDURES POUR L'EMPLOYEUR 133

ANNEXE V : SCHÉMA DES PROCÉDURES POUR LE TRAVAILLEUR 135

ANNEXE VI : FORMULAIRE I-9, EMPLOYMENT ELIGIBILITY VERIFICATION 137

ANNEXE VII : FORMULAIRE I-907, REQUEST FOR PREMIUM PROCESSING SERVICE 139

ANNEXE VIII : LISTE DES PROFESSIONNELS VISÉS PAR L'ALENA 141

FRANCE 145

1 CADRE GÉNÉRAL DE GESTION DE L'IMMIGRATION 145

1.1 MISE EN CONTEXTE 145
1.2 INCIDENCE DE L'APPARTENANCE À L'UNION EUROPÉENNE 147
1.3 INSTANCES CONCERNÉES 148
1.3.1 Ministère de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Développement solidaire *148*
1.3.2 Comité interministériel de contrôle de l'immigration *150*
1.3.3 Office français de l'Immigration et de l'Intégration *151*
1.3.4 Directions départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle *152*
1.3.5 Préfet *152*

2 DÉFINITIONS RELATIVES AUX CHERCHEURS ÉTRANGERS 152
2.1 Définitions du terme chercheur selon le répertoire opérationnel des métiers et emplois 153
2.1.1 Chercheur/chercheuse (recherche fondamentale) 153
2.1.2 Chercheur / chercheuse (recherche appliquée) 153
2.2 Définition du terme chercheur selon la directive européenne du 12 octobre 2005 153
2.3 Portrait statistiques 154
3 PARTAGE DES RESPONSABILITÉS PAR RAPPORT AU RECRUTEMENT ET À LA SÉLECTION 154
3.1 Instances responsables du recrutement et de la sélection 154
3.2 Rôle des employeurs 155
3.3 Rôle des organismes de réglementation professionnelle 155
4 PROCÉDURE APPLICABLE AU TRAITEMENT DES DOSSIERS 156
4.1 Vue d'ensemble 156
4.2 Procédure applicable au traitement des demandes pour la carte de séjour portant la mention « scientifique » 157
4.2.1 Conditions d'admissibilité 157
4.2.2 Établissement d'une convention d'accueil 160
4.2.3 Obtention du visa long séjour 161
4.2.4 Obtention de la carte de séjour mention « scientifique » 161
4.3 Procédure applicable au traitement des demandes pour la carte de séjour portant la mention « travailleur temporaire » 163
4.3.1 Opposabilité de l'emploi et procédure d'introduction du travailleur temporaire étranger 163
4.3.2 Étude du dossier par l'Office français de l'Immigration et de l'Intégration 166
4.3.3 Accueil du travailleur temporaire étranger en France 166
4.3.4 Délivrance de la carte de séjour 167
4.4 Atténuation du principe de l'opposabilité de la situation de l'emploi : liste des métiers en tension 167
4.5 Exigences statutaires 170
4.6 Contrôles et restrictions imposées en cours de séjour 170
4.7 Coûts 170
4.8 Délais de traitement 172
5 INITIATIVES ENCADRANT L'OCTROI DES PERMIS DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL 172
6 ADMISSIBILITÉ À CERTAINS PROGRAMMES DE SÉCURITÉ SOCIALE 172
6.1 Régime lié aux rentes 174
6.2 Régime lié aux accidents du travail et aux maladies professionnelles 174
6.3 Régime lié à l'assurance maladie 175
7 AUTRES MODALITÉS 175
7.1 Statut des personnes à charge 175
7.2 Pour les chercheurs étrangers 175
7.3 Pour les titulaires d'une carte de séjour mention « travailleur temporaire » 176
7.4 Conditions de prolongation du séjour et de l'accès à la résidence permanente 178
7.4.1 Renouvellement de la carte de séjour temporaire 178
7.4.2 Demande de carte de résident 180
8 CONCLUSION 181

BIBLIOGRAPHIE 183

ANNEXE I : DÉFINITIONS CHERCHEURS DU CODE ROME DE L'APNE 189

ANNEXE II : MODÈLE DE CONVENTION D'ACCUEIL 191

ANNEXE III : SYNTHÈSE DES DÉMARCHES POUR L'OBTENTION D'UNE CARTE DE SÉJOUR MENTION TRAVAILLEUR TEMPORAIRE 193

ANNEXE IV : SYNTHÈSE DES DÉMARCHES EFFECTUÉES POUR L'OBTENTION D'UNE CARTE DE SÉJOUR MENTION SCIENTIFIQUE 195

ANNEXE V : LISTE DES ORGANISMES DE RECHERCHE OU D'ENSEIGNEMENT AGRÉÉS 197

NOUVELLE-ZÉLANDE 203

1 CADRE GÉNÉRAL DE GESTION DE L'IMMIGRATION 203

1.1 MISE EN CONTEXTE 203
1.2 DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS 204
1.3 INSTANCES CONCERNÉES 206
1.3.1 Department of Labour 206
1.3.2 Immigration New Zealand 207
1.3.3 New Zealand Qualification Authority 208

2 DÉFINITIONS RELATIVES AUX CHERCHEURS ÉTRANGERS 208

2.1 PORTRAIT STATISTIQUE 209

3 PARTAGE DES RESPONSABILITÉS PAR RAPPORT AU RECRUTEMENT ET À LA SÉLECTION 210

3.1 INSTANCES RESPONSABLES DU RECRUTEMENT ET DE LA SÉLECTION 210
3.2 RÔLE DES EMPLOYEURS 211
3.3 RÔLE DES ORGANISMES DE RÉGLEMENTATION PROFESSIONNELLE 211

4 PROCÉDURE APPLICABLE AU TRAITEMENT DES DOSSIERS 212

4.1 PROCÉDURES RELEVANT DE L'EMPLOYEUR 213
4.2 PROCÉDURES RELEVANT DU TTE 214

5 INITIATIVES ENCADRANT L'OCTROI DES PERMIS DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL 218

5.1 TALENT (ACCREDITED EMPLOYER) WORK POLICY 219
5.2 NEW ZEALAND-CHINA FREE TRADE AGREEMENT (NZ-CHINA FTA) 221
5.3 BILATERAL RESEARCH ACTIVITIES PROGRAMME 223

6 ADMISSIBILITÉ À CERTAINS PROGRAMMES DE SÉCURITÉ SOCIALE 223

6.1 RÉGIME LIÉ AUX RENTES 223
6.2 RÉGIME LIÉ AUX ACCIDENTS DU TRAVAIL ET AUX MALADIES PROFESSIONNELLES 224
6.3 RÉGIME LIÉ À L'ASSURANCE MALADIE 224

7 AUTRES MODALITÉS 225

7.1 STATUT DES PERSONNES À CHARGE 225
7.2 CONDITIONS DE PROLONGATION DU SÉJOUR ET DE L'ACCÈS À LA RÉSIDENCE PERMANENTE 226

8 CONCLUSION 227

BIBLIOGRAPHIE 229
ANNEXE I : ANZSCO 235
ANNEXE II : PROFESSIONS À ENREGISTREMENT OBLIGATOIRE 237
ANNEXE III : SYSTÈME DE POINTS 239
ANNEXE IV : PROCÉDURES D'EMBAUCHE D'UN TTE DONT L'EMPLOI FIGURE SUR UNE DES LISTES DE PROFESSIONS EN PÉNURIE 241
ANNEXE V : PROFESSIONS PRÉVUES AU NZ-CHINA FTA 243

QUÉBEC 247
1 CADRE GÉNÉRAL DE GESTION DE L'IMMIGRATION 247
1.1 Mise en contexte 247
1.2 Instances concernées 248
1.2.1 Service Canada 248
1.2.2 Citoyenneté et Immigration Canada 249
1.2.3 Agence des services frontaliers du Canada 250
1.2.4 Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles 250
2 DÉFINITIONS RELATIVES AUX CHERCHEURS ÉTRANGERS 251
2.1 Portait statistique 251
3 PARTAGE DES RESPONSABILITÉS PAR RAPPORT AU RECRUTEMENT ET À LA SÉLECTION 252
3.1 Instances responsables du recrutement et de la sélection 252
3.2 Rôle des employeurs 253
3.3 Rôle des organismes de réglementation professionnelle 253
4 PROCÉDURE APPLICABLE AU TRAITEMENT DES DOSSIERS 254
4.1 Démarches de l'employeur 254
4.2 Démarches du TTE 258
4.3 Délais et coûts 266
4.4 Reconnaissance des diplômes 268
5 INITIATIVES ENCADRANT L'OCTROI DES PERMIS DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL 269
5.1 Accord de libre-échange nord-américain et autres particularités concernant les États-Unis 269
5.2 Initiatives pour faciliter et accélérer le processus d'admission des travailleurs étrangers temporaires 271
6 ADMISSIBILITÉ À CERTAINS PROGRAMMES DE SÉCURITÉ SOCIALE 273
6.1 Régime lié aux rentes 273
6.2 Régime lié aux accidents du travail et aux maladies professionnelles 274
6.3 Régime lié à l'assurance maladie 274
7 AUTRES MODALITÉS 275
7.1 Statut des personnes à charge 275
7.2 Conditions de prolongation du séjour et de l'accès à la résidence permanente 276

8 CONCLUSION 277
BIBLIOGRAPHIE 279
ANNEXE I : PROCESSUS ADMINISTRATIF POUR L'EMPLOYEUR 281
ANNEXE II : PROCESSUS ADMINISTRATIF POUR LE TRAVAILLEUR 283
ANNEXE III : MODALITÉS D'ADMISSION AU QUÉBEC D'UN TTE 285
ANNEXE IV : CAS DE DISPENSE DE VALIDATION D'OFFRE D'EMPLOI TEMPORAIRE 287
ANNEXE V : DEMANDE – TRAVAILLEUR ÉTRANGER, DEMANDE D'UN AVIS RELATIF AU MARCHÉ DU TRAVAIL 291
ANNEXE VI : DEMANDE DE CERTIFICAT D'ACCEPTATION DU QUÉBEC 297

ROYAUME-UNI 301
1 CADRE GÉNÉRAL DE GESTION DE L'IMMIGRATION 301
1.1 MISE EN CONTEXTE 301
1.2 INCIDENCE DE L'APPARTENANCE À L'UNION EUROPÉENNE 304
1.2.1 Principe de la libre circulation 304
1.2.2 Directive européenne relative à la procédure d'admission des chercheurs provenant de pays tiers 306
1.3 INSTANCES CONCERNÉES 306
1.3.1 UK Border Agency du Home Office 306
1.3.2 Migration Advisory Committee 307
1.3.3 Advisory Board on Naturalisation and Integration 307
1.3.4 Office of the Immigration Services Commissioner 307
1.3.5 UK NARIC 308
2 DÉFINITIONS RELATIVES AUX CHERCHEURS ÉTRANGERS 308
2.1 PORTRAIT STATISTIQUE 308
3 PARTAGE DES RESPONSABILITÉS PAR RAPPORT AU RECRUTEMENT ET À LA SÉLECTION 308
3.1 INSTANCES RESPONSABLES DU RECRUTEMENT ET DE LA SÉLECTION 309
3.2 RÔLE DES EMPLOYEURS 309
3.3 RÔLE DES ORGANISMES DE RÉGLEMENTATION PROFESSIONNELLE 309
4 PROCÉDURE APPLICABLE AU TRAITEMENT DES DOSSIERS 309
4.1 PRÉSENTATION DU POINTS-BASED SYSTEM (PBS) 310
4.1.1 Niveau 1 – Travailleurs migrants hautement qualifiés 311
4.1.2 Niveau 2 – Travailleurs migrants qualifiés avec une offre d'emploi 315
4.1.3 Niveau 3 – Travailleurs migrants non qualifiés 317
4.1.4 Niveau 4 – Étudiants 317
4.1.5 Niveau 5 – Jeunes travailleurs et travailleurs temporaires 318
4.2 PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES DOSSIERS POUR LES NIVEAUX 1, 2 ET 5 319
4.2.1 Procédure pour le niveau 1 – Travailleurs hautement qualifiés (catégories « général » et « travailleur post-étude ») 320
4.2.2 Procédure pour le niveau 2 – Travailleurs qualifiés avec offre d'emploi (catégorie « générale ») 325

4.2.3 Procédure pour le niveau 5 – Travailleurs temporaires (sous-catégorie Government Authorised Exchange) *332*
4.3 EXIGENCES STATUTAIRES 334
4.4 CONTRÔLES ET RESTRICTIONS IMPOSÉES EN COURS DE SÉJOUR 335
4.5 DÉLAIS DE TRAITEMENT DES DEMANDES 335

5 INITIATIVES ENCADRANT L'OCTROI DES PERMIS DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL 335

6 ADMISSIBILITÉ À CERTAINS PROGRAMMES DE SÉCURITÉ SOCIALE 335

6.1 RÉGIME LIÉ AUX RENTES 336
6.2 RÉGIME LIÉ AUX ACCIDENTS DU TRAVAIL ET AUX MALADIES PROFESSIONNELLES 337
6.3 RÉGIME LIÉ À L'ASSURANCE MALADIE 337

7 AUTRES MODALITÉS 337

7.1 STATUT DES PERSONNES À CHARGE 337
7.2 CONDITIONS DE PROLONGATION DU SÉJOUR ET DE L'ACCÈS À LA RÉSIDENCE PERMANENTE 338
7.2.1 Prolongation du visa niveau 1 catégorie « général » *338*
7.2.2 Prolongation du visa niveau 2 catégorie « général » *339*
7.2.3 Prolongation du visa niveau 5 « Government Authorized Exchange » *341*
7.2.4 Accès à la résidence permanente *341*

8 CONCLUSION 342

BIBLIOGRAPHIE 343

ANNEXE I : ORGANIGRAMME DE LA UK BORDER AGENCY 347

ANNEXE II : GOVERNMENT-APPROVED SHORTAGE OCCUPATION LISTS FOR TIER 2 OF THE POINTS BASED SYSTEM 349

ANNEXE III : FOURNISSEURS AGRÉÉS POUR LES TESTS D'ANGLAIS ET MOYENNE DE PASSAGE 351

ANNEXE IV : DÉLAIS POUR LES TRAITEMENTS DE DEMANDES DE VISA AYANT ÉTÉ DÉPOSÉES DANS DES VAC EN INDE, EN CHINE ET AU CANADA (MAI 2009) 357

ANNEXE V : DONNÉES RELATIVES AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS AU ROYAUME-UNI 361

ANNEXE VI : VISA DE NIVEAU 1, CATÉGORIE « GÉNÉRAL » 365

ANNEXE VII : VISA DE NIVEAU 1, CATÉGORIE « TRAVAILLEUR POST-ÉTUDE » 367

ANNEXE VIII : VISA DE NIVEAU 2, CATÉGORIE « GÉNÉRAL » 369

ANNEXE IX : VISA NIVEAU 5, GOVERNMENT AUTHORISED EXCHANGE (COMPTE TENU DE L'INFORMATION DISPONIBLE) 371

SUISSE 375

1 CADRE GÉNÉRAL DE GESTION DE L'IMMIGRATION 375

1.1 MISE EN CONTEXTE 375
1.2 INSTANCES CONCERNÉES 378
1.2.1 Office fédéral des migrations *379*
1.2.2 Autorités cantonales du Canton de Genève *380*

2 DÉFINITIONS RELATIVES AUX CHERCHEURS ÉTRANGERS 382
2.1 PORTRAIT STATISTIQUE 382
3 PARTAGE DES RESPONSABILITÉS PAR RAPPORT AU RECRUTEMENT ET À LA SÉLECTION 384
3.1 INSTANCES RESPONSABLES DU RECRUTEMENT ET DE LA SÉLECTION 384
3.1.1 Instances responsables du recrutement 384
3.1.2 Instances gouvernementales responsables de la sélection 384
3.2 RÔLE DES EMPLOYEURS 385
3.3 RÔLE DES ORGANISMES DE RÉGLEMENTATION PROFESSIONNELLE 385
4 PROCÉDURE APPLICABLE AU TRAITEMENT DES DOSSIERS 385
4.1 CONDITIONS GÉNÉRALES D'ADMISSION EN SUISSE 386
4.1.1 Dispositions d'exception 387
4.2 PROCÉDURES D'OBTENTION D'UNE AUTORISATION DE TRAVAIL ET DE SÉJOUR 388
4.2.1 Durée des autorisations de courte durée et de séjour 388
4.2.2 Procédure liée au contrat de travail de moins de quatre mois 389
4.2.3 Procédure liée au contrat de travail de plus de quatre mois 391
4.2.4 Coûts et délais 392
4.3 DÉMARCHES EFFECTUÉES PAR L'EMPLOYEUR 393
4.4 DÉMARCHES EFFECTUÉES PAR LE TRAVAILLEUR 394
4.4.1 Demande et délivrance du visa 394
4.4.2 Coûts et délais liés à la délivrance du visa 396
4.5 CONTRÔLE ET RESTRICTION EN COURS DE SÉJOUR 396
4.6 EXIGENCES STATUAIRES 396
5 INITIATIVES ENCADRANT L'OCTROI DES PERMIS DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL 398
6 ADMISSIBILITÉ À CERTAINS PROGRAMMES DE SÉCURITÉ SOCIALE 398
6.1 RÉGIME LIÉ AUX RENTES 398
6.2 RÉGIME LIÉ AUX ACCIDENTS DU TRAVAIL ET AUX MALADIES PROFESSIONNELLES 399
6.3 RÉGIME LIÉ À L'ASSURANCE MALADIE 400
7 AUTRES MODALITÉS 400
7.1 STATUT DES PERSONNES À CHARGE 400
7.1.1 TTE d'un pays tiers 400
7.1.2 TTE d'un pays de l'UE/AELE 401
7.2 CONDITIONS DE PROLONGATION DU SÉJOUR ET DE L'ACCÈS À LA RÉSIDENCE PERMANENTE 403
8 CONCLUSION 403
BIBLIOGRAPHIE 405
ANNEXE I : ORGANIGRAMME DE L'OFFICE FÉDÉRAL DES MIGRATIONS (CONFÉDÉRATION) 409
ANNEXE II : EFFECTIF DE LA POPULATION RÉSIDANT EN SUISSE 411
ANNEXE III : LISTE DES PAYS UE /AELE / PAYS TIERS 413
ANNEXE IV : LES DIFFÉRENTS LIVRETS 415
ANNEXE V : DOCUMENTS À JOINDRE À UNE DEMANDE D'AUTORISATION POUR ACTIVITÉ LUCRATIVE 417

UNION EUROPÉENNE **421**

1 MISE EN CONTEXTE 421

2 MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DE L'UNION EUROPÉENNE 422

2.1 PRINCIPALES INSTITUTIONS ET INSTRUMENTS JURIDIQUES 423
2.2 PARTAGE DES RESPONSABILITÉS EN MATIÈRE DE FLUX MIGRATOIRES 424

3 DÉFINITIONS RELATIVES AUX CHERCHEURS ÉTRANGERS 424

4 PARTAGE DES RESPONSABILITÉS PAR RAPPORT AU RECRUTEMENT ET À LA SÉLECTION 426

5 PROCÉDURE APPLICABLE AU TRAITEMENT DES DOSSIERS 427

5.1 DROIT RELATIF AUX CITOYENS DE L'UNION EUROPÉENNE 427
5.1.1 Libre circulation des travailleurs 427
5.2 DROIT RELATIF AUX RESSORTISSANTS DES PAYS TIERS 431
5.2.1 Directive relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche 433
5.2.2 Autres actions de l'UE visant à faciliter l'admission, le travail et le séjour de chercheurs étrangers 437

6 INITIATIVES LIÉES À L'OCTROI DES PERMIS DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL ET À LA MOBILITÉ DES CHERCHEURS 438

6.1 CARTE BLEUE 439
6.2 ESPACE EUROPÉEN DE LA RECHERCHE 440
6.2.1 Charte européenne des chercheurs et Code de conduite pour le recrutement du chercheur 443
6.3 EURES 444
6.4 EURAXESS 445
6.5 ENIC-NARIC.NET 447
6.6 FAVORISER LES CARRIÈRES ET LA MOBILITÉ DES CHERCHEURS : UN PARTENARIAT EUROPÉEN 448

7 ADMISSIBILITÉ À CERTAINS PROGRAMMES DE SÉCURITÉ SOCIALE 449

8 AUTRES MODALITÉS 450

8.1 STATUT DES PERSONNES À CHARGE 450
8.2 CONDITIONS DE PROLONGATION DU SÉJOUR ET DE L'ACCÈS À LA RÉSIDENCE PERMANENTE 451

9 CONCLUSION 451

BIBLIOGRAPHIE 455

ANNEXE I : RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION RELATIVES À LA CHARTE EUROPÉENNE DES CHERCHEURS 461

ANNEXE II : ACTES LÉGISLATIFS AYANT UNE INCIDENCE SUR LA LIBRE CIRCULATION DES TRAVAILLEURS 463

TABLEAU COMPARATIF **467**

NOTES DU TABLEAU COMPARATIF 485

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

AUSTRALIE

ASCO	*Australian Standard Classification of Occupation*
CSL	*Critical Skill List*
DIC	*Department of immigration and citizenship*
ENSOL	*Employer Nomination Sponsored Occupation List*
GSMP	*General Skilled Migration Program*
IELTS	*International English Language Testing System*
MARA	*Office of the Migration Agents Registration Authority*
MODL	*Migration Occupation in Demand List*
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
NAATI	*National Accreditation Authority for Translators and Interpreters*
PhD	Doctorat
SBS	*Standard Business Sponsorship*
SMD	*Skill Matching Database*
SOL	*Skilled Occupation List*
TTE	Travailleur temporaire étranger

ÉTATS-UNIS

ALENA	Accord de libre-échange nord-américain
BCA	*Bureau of Consular Affairs*
CBP	*Customs and Border Protection*
CLEAR	*Council on Licensure, Enforcement and Regulation*
ETA	*Employment and Training Administration*
FLC	*Foreign Labor Certification*
IBIS	*Interagency Border Inspection System*

LCA	*Labor Condition Applications*
NAICS	*North America Industry Classification System*
PPS	*Premium Processing Service*
TTE	Travailleur temporaire étranger
USCBP	*U.S. Customs and Borders Protection*
USCIS	*U.S. Citizenship and Immigration Services*
USDHS	*U.S. Department of Homeland Security*
USDOL	*U.S. Department of Labor*
USDOS	*U.S. Department of State*
USICE	*U.S. Immigration and Customs Enforcement*
USINS	*U.S. Immigration and Naturalization Service*

FRANCE

ANPE	Agence nationale pour l'emploi
CESEDA	Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile
CICI	Comité interministériel de contrôle de l'immigration
DDTEFP	Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle
MIIINDS	Ministère de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Développement solidaire
MTRSFSV	Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville
OFII	Office français de l'Immigration et de l'Intégration
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
TTE	Travailleur temporaire étranger
UE	Union européenne
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations sociales

NOUVELLE-ZÉLANDE

ACC	*Accident Compensation Corporation*
ANZSCO	*Australian New Zealand Standard Classification of Occupations*
DOL	*Department of Labour*
INZ	*Immigration New Zealand*
ISSL	*Immediate Skill Shortage List*
LTSSL	*Long Term Skill Shortage List*
NZ	Nouvelle-Zélande
NZ-China FTA	*New Zealand-China Free Trade Agreement*
NZQA	*New Zealand Qualification Authority*
TTE	Travailleur temporaire étranger

QUÉBEC

ALENA	Accord de libre-échange nord-américain
ASFC	Agence des services frontaliers du Canada
BCV	Bureau canadien des visas
CAQ	Certificat d'acceptation du Québec
CDC	Code de dispense de confirmation
CIC	Citoyenneté et Immigration Canada
CNP	Codification nationale des professions
MDEIE	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
MICC	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
OET	Offre d'emploi temporaire
RAMQ	Régie de l'assurance maladie du Québec
SC	Service Canada
SIPMR	Service d'information sur les professions et métiers réglementés

TTE	Travailleur temporaire étranger
UTET	Unité des travailleurs étrangers temporaires
VRT	Visa de résidence temporaire

ROYAUME-UNI

ABNI	*Advisory Board on Naturalisation and Integration*
EEE	Espace économique européen
HSMP	*Highly Skilled Migrant Programme*
GP	*General Practitioner*
MAC	*Migration Advisory Committee*
OISC	*Office of the Immigration Services Commissioner*
PBS	*Points-Based System*
R.-U.	Royaume-Uni
TTE	Travailleur temporaire étranger
TTES	Travailleur temporaire étranger spécialisé
UE	Union européenne
UKBA	*UK Border Agency*
RLMT	*Resident Labour Market Test*
VAC	*Visa application centre*

SUISSE

AELE	Association européenne de libre-échange
ALCP	Accord sur la libre circulation des personnes
DES	Département de la solidarité et de l'emploi (Canton de Genève)
ETC	Équivalent temps complet
LEtr	Loi fédérale sur les étrangers
SMOE	Service de la main-d'œuvre étrangère (Canton de Genève)

OASA	Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative
ODM	Office fédérale des migrations
SEC	Service des étrangers et confédérés (anciennement Office cantonal de la population)
UE	Union européenne

UNION EUROPÉENNE

CEE	Communauté économique européenne
EEE	Espace économique européen
EER	Espace européen de la recherche
ENIC	*European Network of Information Centres*
ETC	Équivalent temps complet
NARIC	*National Academic Recognition Information Centres*
UE	Union européenne

ABRÉVIATIONS

al.	Alinéa
art.	Article
$ CA	Dollar canadien
$ NZ	Dollar néo-zélandais
$ US	Dollar américain
€	Euro
FS	Franc suisse
£	Livre sterling
M€	Million d'euros
¥	Yuan Chinois

AUSTRALIE

AUSTRALIE

MISE EN CONTEXTE

1 CADRE GÉNÉRAL DE GESTION DE L'IMMIGRATION

1.1 Mise en contexte

Depuis 1945, environ 6,8 millions de personnes ont immigré en Australie et leur contribution à la société, à la culture et à la prospérité australienne a été un facteur important dans le développement de cette nation[1]. La mise en place d'un programme d'immigration en Australie a débuté à la fin de la Seconde Guerre mondiale lorsque des millions de personnes en Europe ont été chassées de leur pays. Au cours de la même période, l'Australie connaissait des pénuries de main-d'œuvre et le gouvernement australien était convaincu que l'immigration était essentielle pour assurer la croissance du pays. Cette situation a conduit, en 1945, à la création du premier portefeuille fédéral de l'immigration. À cette époque, les flux migratoires provenaient essentiellement de pays européens. L'objectif était de favoriser l'immigration des blancs (politique de « l'Australie blanche »). Il faudra attendre 1973 pour que l'Australie mette officiellement fin aux politiques d'immigration discriminatoires et autorise l'immigration sans distinction de couleur de peau ou de race.

Au cours des années 1970, le gouvernement australien a mis en œuvre des politiques afin de mieux cibler les immigrants ayant une expérience professionnelle dans des domaines où l'Australie faisait face à des pénuries de main-d'œuvre. En 1979, un premier système de points a été mis en place afin d'évaluer les demandes de migration. Le *Numerical Multifactor Assessment System* a été développé autour d'indicateurs de probabilité permettant de prédire le succès d'intégration des migrants évalués. Certains indicateurs revêtaient une plus grande importance, à savoir les compétences professionnelles, les compétences linguistiques et les liens familiaux avec des Australiens.

Depuis lors, l'éventail des dispositifs en matière d'immigration n'a subi que quelques modifications entrées en vigueur en 2007. Ces modifications ont été motivées par les difficultés d'intégration que connaissaient les nouveaux arrivants d'origine non anglophone. En effet, au cours de l'année 1999, le gouvernement australien avait accordé de nombreux visas spéciaux aux personnes déplacées à la suite du conflit dans la province yougoslave du Kosovo et dans l'ancienne province indonésienne du Timor-Oriental. Or, ces personnes ne maîtrisaient pas bien la langue anglaise et, par conséquent, avaient plus de difficultés à s'intégrer sur le marché du travail et dans la société australienne.

En vue de pallier ces difficultés, le gouvernement a renforcé ses exigences par rapport à la maîtrise de la langue anglaise pour entrer, travailler et s'établir au pays et a instauré un test de citoyenneté obligatoire pour tous les candidats éligibles. Ainsi, pour obtenir la citoyenneté austra-

[1] Aujourd'hui, près de la moitié de la population australienne a un passé qui se rattache à l'immigration. Alors qu'environ 23 % de la population sont nés à l'extérieur du pays, 20 % des Australiens de naissance ont au moins un parent d'origine étrangère, selon le recensement de 2001. OCDE, *The Labour Market Integration of Immigrants in Australia*, p. 13, http://www.oecd.org/dataoecd/28/12/38164878.pdf

lienne, les candidats doivent désormais passer et réussir un test comportant notamment des questions sur l'histoire de l'Australie, la culture australienne et les responsabilités liées à la citoyenneté.

Le modèle australien d'immigration comprend plusieurs options de visas[2], soit permanents, provisoires[3] ou temporaires, pour les travailleurs étrangers qualifiés souhaitant travailler en Australie.

- Visas permanents

Les visas permanents sont délivrés dans le cadre du programme d'immigration permanente qui comprend deux volets, soit le volet « migrations non humanitaires » et le volet « humanitaire ». Le volet « migrations non humanitaires » comprend plusieurs classes :

- Classe « migrants qualifiés » – Offre une série de visas pour les travailleurs étrangers qualifiés souhaitant venir vivre et travailler en Australie;
- Classe « famille » – Est réservée aux migrants parrainés par un proche qui est citoyen ou un résident permanent de l'Australie ou citoyen néo-zélandais éligible;
- Classe « admission spéciale » (*Special Eligibility Stream Migrant*) – Est essentiellement réservée aux anciens résidents permanents australiens désireux de retourner au pays.

En ce qui concerne la classe migrants qualifiés, elle vise à admettre sur une base permanente des travailleurs étrangers qualifiés sous différentes voies d'entrées, ayant chacune leurs exigences propres, à savoir :

- Le *General Skilled Migration Program* (GSMP);
- L'*Employer Sponsored Migration*;
- Le *Distinguished talent*;
- Le *Business Skills Entry*.

Étant donné l'objet de la présente étude, soit les travailleurs temporaires étrangers (TTE), seuls les visas délivrés sur une base temporaire ou provisoire seront présentés dans la présente fiche. Cela étant, le système d'immigration australien est essentiellement axé sur la délivrance de visas permanents, et cela, dans une optique de rétention des travailleurs étrangers qualifiés.

---

[2] Les options de visas offertes étant multiples et le choix tellement complexe que pour être en mesure de sélectionner un type de visa qui lui convient le mieux, le travailleur étranger pourra utiliser un outil électronique, le *Visa Wizard*, disponible en ligne sur le site du DIC. L'utilisateur doit entrer certains renseignements le concernant et le *Visa Wizard* lui présentera la ou les options de visas s'offrant à lui.

[3] Les visas provisoires sont en fait des passerelles pour la résidence permanente. Ces visas constituent une alternative pour une personne qui n'aurait pas obtenu le nombre de points requis pour obtenir un visa de résidence permanente. Le visa provisoire lui permet, s'il remplit les conditions, notamment avoir le nombre de points requis, de bénéficier d'une période de trois ans durant laquelle il pourra travailler sur le territoire australien. Dans le cadre de cette étude, le visa *Skilled-Regional Sponsored (subclass 475) Visa*, qui est un visa provisoire, sera présenté.

- Visa provisoire

Le visa provisoire est une passerelle vers la résidence permanente pour les personnes n'ayant pu obtenir, dans le cadre du GSMP, le nombre de points requis pour obtenir un visa de résidence permanente. Dans le cadre de cette étude, le *Skilled-Regional Sponsored (subclass 475) Visa*, qui est un visa provisoire, sera présenté de façon détaillée à la section 4.

- Visas temporaires

Plusieurs types de visas temporaires existent :

- Certains reposent sur le parrainage par un employeur australien – Ainsi, le *Temporary Business (long stay) Subclass 457 visa* permet à des employeurs australiens de parrainer, sur une base temporaire pouvant aller de trois mois à quatre ans, des travailleurs étrangers pour combler des postes qu'ils ne sont pas parvenus à remplir à partir du marché du travail australien;
- D'autres sont spécifiques aux chercheurs étrangers – Il s'agit du *Visiting Academic Visa (subclass 419)* et de l'*Educational Visa (subclass 418)*.

Aux fins de la présente étude, seuls les visas temporaires et provisoires mentionnés ci-dessus seront présentés en détail. Lorsque cela sera pertinent, les liens avec les visas permanents seront effectués. Les travailleurs étrangers se qualifiant à l'obtention de ces visas seront appelés des travailleurs temporaires étrangers (TTE).

Les migrants qualifiés entrant en Australie sur une base temporaire ou provisoire auront toujours la possibilité, une fois leur visa expiré, de demander un visa permanent à la condition qu'ils remplissent les exigences requises par celui-ci. Contrairement à d'autres administrations, le visa temporaire n'est pas un prérequis obligatoire pour la résidence permanente. En effet, dès lors qu'un travailleur qualifié remplit les conditions relatives à l'octroi d'un visa permanent, ce visa pourra lui être délivré sans qu'il ait besoin d'avoir été titulaire, au préalable, d'un visa temporaire.

1.2 Instances concernées

En matière d'immigration et d'admission des travailleurs étrangers qualifiés, les principales responsabilités incombent au *Department of Immigration and Citizenship* (DIC). Toutefois, le DIC n'est pas le seul intervenant. En effet, l'Australie dispose d'un important réseau de consultants en immigration. Pour donner des conseils en matière d'immigration en toute légalité, ces consultants doivent être homologués par l'*Office of the Migration Agents Registration*. Par ailleurs, en ce qui a trait plus spécifiquement à l'admission des travailleurs étrangers, toute une série d'organismes d'évaluation agréés intervient dans le processus, car tout travailleur étranger qualifié devra, avant de pouvoir demander un visa, obtenir une évaluation de ses compétences auprès de l'entité appropriée. Enfin, en ce qui concerne certains visas comme le *Skilled-Regional Sponsored (Subclass 475) Visa*[4], certains États et territoires peuvent être amenés à sélectionner des travailleurs étrangers (*voir la section 3.1 « Instances responsables du recrutement et de la sélection » à ce sujet*).

[4] Rappelons que ce visa a été élaboré en collaboration avec les États et les territoires du gouvernement australien en vue d'aider les régions à attirer et retenir des TTE afin de combler certaines pénuries de main-d'œuvre, de stimuler le développement régional et de contrer le déclin démographique.

1.2.1 Department of Immigration and Citizenship

En Australie, les responsabilités en matière d'immigration (aux plans politique, législatif et opérationnel) sont centralisées au sein du DIC. Le ministre est responsable de la politique globale de l'immigration et de l'application des lois en matière d'immigration[5].

Plus précisément, le DIC est chargé de la gestion[6] :

- de l'entrée et du séjour des immigrants et des programmes humanitaires;
- du règlement en temps opportun des réclamations relatives au statut d'immigrant;
- de la sécurité des frontières;
- de l'application et du respect des programmes, y compris le contrôle de la fraude;
- de la gestion des centres de détention de l'immigration;
- de la prestation des services d'établissement et d'intégration, comprenant les cours de langue anglaise pour adultes, l'appui à l'installation des réfugiés et les services de traduction et d'interprétariat;
- de la promotion de la citoyenneté australienne;
- de la promotion des valeurs de la diversité culturelle et des valeurs démocratiques de l'Australie.

Les services du DIC sont offerts par l'intermédiaire de bureaux dans chaque État et territoire du gouvernement australien et dans plus de 60 pays. Certains de ces bureaux sont spécialisés dans le traitement de visas spécifiques, comme les *centres of excellence* pour ce qui est du traitement des demandes de visas octroyés dans le cadre de l'*Employer Sponsored migration* ou encore les *457 processing centre* pour ce qui est du traitement des demandes de visas temporaires délivrés dans le cadre d'un parrainage par un employeur australien. Le rôle de ce dernier sera présenté à la section 4.2 du présent document.

À la lumière de l'organigramme du DIC[7], les responsabilités liées aux travailleurs étrangers semblent relever de la direction appelée *Migration and Temporary Entry*. Le mandat et les fonctions de cette division n'ont pu être identifiés. Des demandes d'information supplémentaire ont été transmises par courriel, mais au moment de rédiger la présente fiche, aucune réponse n'avait été obtenue.

En ce qui concerne les travailleurs temporaires étrangers, le ministre du DIC intervient notamment dans la gestion des niveaux de planification d'immigration et dans l'élaboration des différentes listes de métiers identifiant les professions dont l'Australie a besoin.

---

5 Le DIC administre les lois suivantes : *Aliens Act Repeal Act, 1984*, *Australian citizenship Act 2007*, *Immigration (Education) Act 1071*, *Immigration (Education) Charge Act 1992*, *Immigration (Guardianship of Children) Act 1946*, *Migration Act 1958*, *Migration Agents Registration Application Charge Act 1991*, *Migration (sponsorship Fees) Act 2007*, *Migration (Visa Application) Charge Act 1997*.

6 DIC, *Annual Report 2007-08*, p. 16, http://www.immi.gov.au/about/reports/annual/2007-08/pdf/annual-report-2007-08-complete.pdf

7 *Ibid.*, p. 20.

- Gestion des niveaux de planification d'immigration

Dès lors que les demandes de visas pour une catégorie de visas permanents spécifique dépassent le nombre fixé par année, le ministre de l'Immigration peut mettre en œuvre des mécanismes de limites et de file d'attente[8], suspendre le traitement de demandes[9], instaurer des priorités de traitement[10] ou encore augmenter le nombre de points requis pour se qualifier[11].

- Listes de métiers

L'Australie compte quatre listes différentes identifiant les professions dont l'Australie a besoin : la *Skilled Occupation List* (SOL)[12], la *Migration Occupation in Demand List* (MODL)[13], l'*Employer Nomination Sponsored Occupation List* (ENSOL)[14] et la *Critical Skills List* (CSL)[15]. La MODL est élaborée en partenariat avec le *Department of Education, Employment and Workplace Relations*. En mars 2009, face à la crise économique, le ministre de l'Immigration, en collaboration avec les États et les territoires du gouvernement australien, a élaboré une nouvelle liste, la CSL entrée en vigueur en janvier 2009[16]. Cette liste s'applique uniquement aux travailleurs étrangers qualifiés qui ne sont pas parrainés par un employeur, un État ou un territoire du gouvernement australien[17]. Les travailleurs étrangers qui auront les qualifications requises pour exercer un métier figurant dans cette liste verront leur demande traitée en priorité.

Les listes SOL, ENSOL, MODL et CSL sont des listes nationales. Ainsi, la SOL s'applique dans le cadre des visas octroyés dans le cadre du GSMP, et ce, qu'ils soient permanents ou provisoires. Tout migrant doit, pour faire une demande de visa en vertu du GSMP, sélectionner un métier dans cette liste. En fonction du métier qu'il a sélectionné, il se verra octroyer un certain nombre de points. La MODL s'applique en plus de la SOL, et ce, toujours dans le cadre des visas du GSMP. Plus précisément, si le métier sélectionné par le migrant dans la liste SOL figure aussi dans la MODL, celui-ci se verra accorder des points additionnels. L'ENSOL s'applique pour la sélection des migrants qualifiés dans le cadre du programme *Employer Nomination Scheme*. Quant à la CSL, elle s'applique uniquement dans le cadre du visa *Skilled-Independant (subclass 175) Visa*, un visa permanent délivré dans le cadre du GSMP.

---

8 La *Migration Act* de 1958 permet au ministre de limiter le nombre de visas délivrés chaque année dans une sous-classe particulière. Lorsque cette limite est atteinte, les personnes ayant postulé pour cette sous-classe de visa verront leur demande mise en attente. Elles ne seront examinées que l'année suivante sous réserve de place disponible. En d'autres termes, lorsque le nombre de visas établi par le ministre pour chaque sous-classe a été atteint dans l'année, aucun visa de cette sous-classe ne peut plus être délivré au cours de l'année.

9 La *Migration Act* de 1958 autorise le ministre à émettre des avis de suspension de traitement des demandes jusqu'à une certaine date relativement à certaines sous-classes de visas. Les demandes de personnes à charge (conjoint et enfants) ne peuvent être suspendues. Lorsqu'un tel avis a été émis, le traitement des demandes pour la sous-classe de visa visée est arrêté jusqu'à la date mentionnée.

10 La *Migration Act* de 1958 donne le pouvoir au ministre d'examiner le traitement des demandes selon un ordre de priorité qu'il juge approprié.

11 Le système de points établi pour l'obtention d'un visa sous le GSMP vise à retenir les travailleurs étrangers, jeunes, qualifiés, ayant une bonne maîtrise de l'anglais et pouvant s'intégrer rapidement sur le marché du travail australien. Pour obtenir un visa sous le GSMP, le travailleur étranger devra obtenir le nombre de points requis (*Pass mark*). La *Migration Act* de 1958 donne au ministre le pouvoir de modifier ce nombre pour obtenir un visa.

12 Voir l'annexe I.

13 Voir l'annexe II.

14 Voir l'annexe I.

15 Voir l'annexe III.

16 DIC, *Critical Skill List*, p. 1, http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/pdf/critical-skills-list.pdf

17 Elle s'applique uniquement aux demandes de visas *Skilled-Independant Visa (subclass 175)*.

1.2.2 Office of the Migration Agents Registration

L'*Office of the Migration Agents Registration* (MARA) est un bureau attaché au DIC. Sa principale responsabilité est de régir l'homologation des consultants en matière d'immigration. Seul un agent agréé auprès du MARA peut légalement donner des conseils en matière d'immigration[18].

Plus précisément, en vertu de la *Migration Act* de 1958 et de la *Migration Agents Regulations* de 1998, le MARA :

- agrée les nouveaux consultants d'immigration;
- approuve le cours d'admission et les activités de formation professionnelle continue à l'intention des consultants;
- surveille la bonne conduite des consultants d'immigration agréés;
- enquête sur les plaintes émises à l'encontre des consultants et, le cas échéant, les sanctionne.

1.2.3 Organisme d'évaluation agréé

Tout travailleur étranger qualifié désirant travailler en Australie devra obtenir une évaluation positive de ses compétences par un organisme d'évaluation agréé pour le métier qu'il a choisi. Ces organismes d'évaluation agréés ne se restreignent pas à des corporations professionnelles. Il s'agit également d'associations ou encore d'organisations jouant un rôle dans la détermination des standards d'une industrie, des compétences ou des meilleures pratiques, et ce, pour l'ensemble des travailleurs d'un secteur d'activité. En d'autres termes, les activités de ces organismes ne se limitent pas à l'évaluation des compétences des demandeurs de visas. (*La liste de ces organismes est présentée à l'annexe IV.*)

L'organisme d'évaluation agréé variant en fonction du secteur d'activité concerné, il y a plus d'une cinquantaine d'organismes d'évaluation agréés[19]. Les détails relatifs à l'étape où intervient l'évaluation des compétences du travailleur étranger seront présentés dans la section 4 « Procédure applicable au traitement des dossiers ».

Par ailleurs, nous avons fait des demandes d'information par rapport aux modalités d'agrégation de ces organismes d'évaluation. Toutefois, au moment de rédiger cette fiche, ces demandes étaient restées sans réponse.

1.2.4 États et territoires du gouvernement australien

Comme mentionné précédemment, certains types de visas tels que le *Skilled-Regional Sponsored Subclass 475 Visa* peuvent nécessiter que le travailleur temporaire étranger soit sélectionné par un État ou un territoire du gouvernement australien (*voir la section 3.1 « Instances responsables du recrutement et de la sélection » à ce sujet*).

Seuls certains États et territoires peuvent sélectionner des travailleurs étrangers. En fait, il s'agit des États et des territoires qui participent au programme fédéral[20] leur permettant de le faire, soit

---

18 MARA, *Home*, http://www.mara.com.au/index/

19 La liste de ces organismes est disponible en consultant le formulaire 1121i.
DIC, *Form 1121i*, p. 15, http://www.immi.gov.au/allforms/pdf/1121i.pdf

20 Soit le *Skilled Regional Sponsored Visa Sponsorship Scheme*.

l'Australie du Sud, la Tasmanie, Victoria, l'Australie de l'Ouest, la Nouvelle-Galles du Sud, le Queensland, le Territoire du Nord et le Territoire de la capitale australienne[21].

En 2007-2008, 7 530 visas ont été octroyés à des migrants qualifiés sur la base de leur sélection par un État ou un territoire du gouvernement australien[22].

2 DÉFINITIONS RELATIVES AUX CHERCHEURS ÉTRANGERS

2.1 Définition du terme *chercheur* selon la codification nationale des professions

En Australie, les professions et corps d'emploi sont définis dans l'*Australian Standard Classification of Occupation* (ASCO). Pour chaque profession, l'ASCO assigne un code. C'est ce code qui est repris pour l'élaboration des listes de professions pour lesquelles l'Australie manque de main-d'œuvre, à savoir la SOL, la MODL, l'ENSOL et la CSL.

Aucune définition du terme *chercheur* n'a pu être recensée dans l'ASCO. Le terme *chercheur* apparaît, mais il est associé à un secteur d'activité précis (ex. : *environmental research scientist*).

2.2 Portrait statistique

Aucune donnée statistique n'a pu être recensée relativement aux chercheurs étrangers en Australie. Les données statistiques du DIC ne sont pas ventilées selon les codes ASCO contenus dans les listes de métiers dits en pénurie de main-d'œuvre. Des demandes d'information supplémentaire ont été transmises par courriel, mais au moment de rédiger la présente fiche, aucune réponse n'avait été obtenue.

Le DIC procède à une mise à jour annuelle des statistiques de l'immigration[23]. Certaines données en rapport avec le *Temporary Business (Long-Stay) – (Subclass 457) Visa*, ont pu être recensées, mais parmi celles-ci, il n'est pas possible d'identifier les chercheurs de manière précise. Les données du tableau 1 indiquent le nombre de demandes pour ce visa (rappelons que ce visa exige un parrainage par l'employeur) par secteur d'industrie.

---

21 Australian Visa Bureau, *Australian Skilled - Regional Sponsored Visa: State/Territory Nominated*, http://www.visabureau.com/australia/regional-sponsored-visa.aspx
South Australia, Tasmania, Victoria, Western Australia, New South Wales, Queensland, Northern Territory, Australian Capital Territory.

22 DIC, *Annual Report 2007-08. 1.1.1 Economic migration*, p. 37, http://www.immi.gov.au/about/reports/annual/2007-08/pdf/annual-report-2007-08-complete.pdf

23 DIC, *Statistical Publications*, http://www.immi.gov.au/media/publications/statistics/

TABLEAU 1 : NOMBRE DE DEMANDES POUR LE VISA 457 PAR SECTEUR D'INDUSTRIE[24]

Table 1.02 Number of primary applications lodged in 2008-09 to 31 May 2009 by sponsor industry

Sponsor Industry	2007-08 to 31/05/08	2008-09 to 31 /05/09	% Change from 2007-08	2008-09 as % of Total
Accommodation and Food Services	2 990	3 180	6.4%	6.2%
Administrative and Support Services	150	340	119.0%	0.7%
Agriculture, Forestry and Fishing	950	1 130	19.3%	2.2%
Arts and Recreation Services	960	810	-15.5%	1.6%
Construction	5 400	5 830	7.9%	11.4%
Education and Training	2 330	2 330	0.3%	4.5%
Electricity, Gas, Water and Waste Services	840	870	4.7%	1.7%
Financial and Insurance Services	2 800	1 830	-34.7%	3.6%
Health Care and Social Assistance	9 160	8 810	-3.8%	17.2%
Information Media and Telecommunications	4 560	3 810	-16.3%	7.4%
Manufacturing	5 060	4 540	-10.3%	8.8%
Mining	4 170	4 060	-2.5%	7.9%
Other Services	3 590	2 690	-25.0%	5.2%
Professional, Scientific and Technical	50	60	18.9%	0.1%
Public Administration and Safety	680	840	27.8%	1.6%
Rental, Hiring and Real Estate Services	5 190	4 260	-17.8%	8.3%
Retail Trade	2 010	1 880	-6.4%	3.7%
Transport Postal and Warehousing	1 030	900	-12.1%	1.8%
Wholesale Trade	1 080	1 210	12.0%	2.4%
Not Recorded	2 210	1 960	-11.4%	3.8%
Total	**55 150**	**51 350**	**-6.9%**	**100.0%**

Le tableau 2 permet de voir le nombre de demandes pour ce visa par occupation.

TABLEAU 2 : NOMBRE DE DEMANDES POUR LE VISA 457 PAR OCCUPATION[25]

SUBCLASS 457 BUSINESS (LONG STAY) - STATE/TERRITORY SUMMARY REPORT 2008-09

Table 1.03 Number of primary applications lodged in 2008-09 to 31 May 2009 by nominated occupation

Nominated Occupation	2007-08 to 31/05/08	2008-09 to 31 /05/09	% Change from 2007-08	2008-09 as % of Total
1 Managers and Administrators	4 930	4 550	-7.7%	8.9%
2 Professionals	31 050	27 770	-10.6%	54.1%
3 Associate Professionals	7 420	7 190	-3.1%	14.0%
4 Tradespersons and Related Workers	8 760	8 260	-5.7%	16.1%
5 Advanced Clerical and Service Workers	40	10	-82.1%	0.0%
6 Intermediate Clerical, Sales and Service Workers	350	370	3.4%	0.7%
7 Intermediate Production and Transport Workers	400	590	46.5%	1.1%
8 Elementary Clerical, Sales and Service Workers	10	0	-100.0%	0.0%
9 Labourers and Related Workers	10	50	250.0%	0.1%
Not Recorded	2 190	2 580	17.7%	5.0%
Total	**55 150**	**51 350**	**-6.9%**	**100.0%**

[24] DIC, *Subclass 457 Business (Long Stay), 2008-09 Financial Year to 31 May 2009*, p. 10 et suivantes, http://www.immi.gov.au/media/statistics/pdf/457-stats-state-territory-may09.pdf

[25] *Ibid.*

Finalement, le tableau 3 permet de voir le pays d'origine des demandeurs pour ce visa.

TABLEAU 3 : PROVENANCE DES DEMANDEURS À QUI UN VISA 457 A ÉTÉ DÉLIVRÉ[26]

SUBCLASS 457 BUSINESS (LONG STAY) - STATE/TERRITORY SUMMARY REPORT 2008-09

Table 1.18 Top 15 citizenship countries for primary applications granted in 2008-09 to 31 May 2009

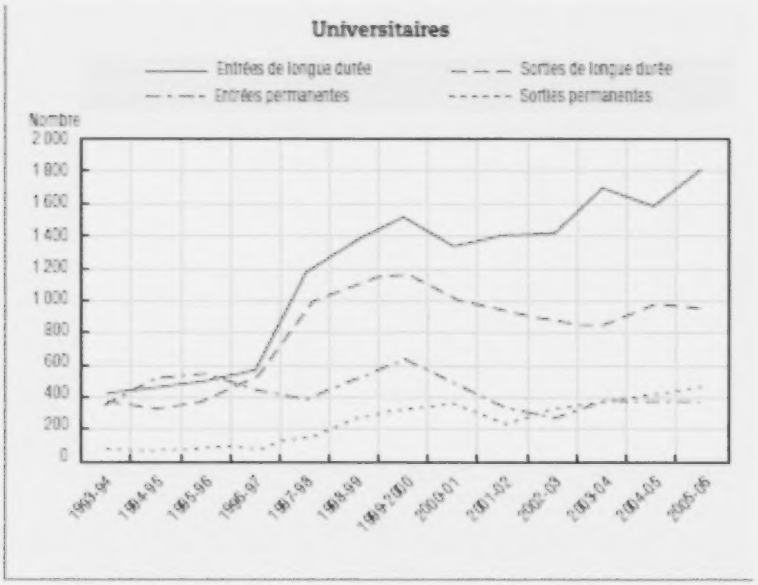
Citizenship Country	2007-08 to 31/05/08	2008-09 to 31/05/09	% Change from 2007-08	2008-09 as % of Total
United Kingdom	11 940	10 650	-10.1%	22.6%
India	7 620	6 930	-10.4%	14.5%
Philippines	4 540	4 310	-5.0%	9.1%
South Africa	2 840	3 040	7.3%	6.5%
United States of America	3 060	2 910	-9.1%	6.0%
China, Peoples Republic of	3 020	2 120	-29.7%	4.5%
Ireland, Republic of	1 840	2 070	12.5%	4.4%
Germany, Fed Republic of	1 640	1 460	-10.5%	3.1%
Canada	1 590	1 440	-9.6%	3.0%
Malaysia	1 130	1 040	-8.6%	2.2%
France	1 140	1 000	-12.0%	2.1%
Japan	1 080	960	-20.7%	1.6%
Netherlands, Kingdom of The	730	610	-16.1%	1.3%
Brazil	610	550	-10.5%	1.2%
Italy	510	500	-3.5%	1.1%
Other Countries	9 120	7 960	-13.9%	16.7%
Total	**52 300**	**47 140**	**-9.9%**	**100.0%**

Par ailleurs, d'autres données d'ordre plus général ont pu être recensées à partir de documents de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Ainsi, selon une étude de l'OCDE, il appert que la mobilité des universitaires et des scientifiques a augmenté considérablement au cours des 15 dernières années. « Le nombre d'universitaires et de scientifiques entrant en Australie sur une base de long terme est passé de 1 283 en 1995-1996 à 4 823, 10 ans plus tard. Sur la période, les sorties d'universitaires et de scientifiques ont également augmenté, mais dans une proportion moindre »[27]. Le graphique suivant illustre cette tendance :

[26] DIC, *Subclass 457 Business (Long Stay), 2008-09 Financial Year to 31 May 2009*, p. 10 et suivantes, http://www.immi.gov.au/media/statistics/pdf/457-stats-state-territory-may09.pdf

[27] OCDE, *Attirer les talents : Les travailleurs hautement qualifiés au cœur de la concurrence internationale*, p. 81, http://www.oecd.org/document/42/0,3343,fr_2649_33703_41897514_1_1_1_1,00.html

GRAPHIQUE 1 : MIGRATIONS D'UNIVERSITAIRES ET DE SCIENTIFIQUES : INDICATIONS RÉCENTES EN PROVENANCE DE L'AUSTRALIE



3 PARTAGE DES RESPONSABILITÉS PAR RAPPORT AU RECRUTEMENT ET À LA SÉLECTION

3.1 Instances responsables du recrutement et de la sélection

Dans le cadre des programmes de parrainage sur une base temporaire (soit le *Temporary Business (Long Stay – Subclass 457 visa*), la sélection du poste à combler ainsi que la sélection du travailleur étranger par l'employeur australien devra être approuvée. Cette approbation est faite par le *457 processing centre*[28] du DIC.

Par ailleurs, dans le cadre du *Skilled-Regional Sponsored (subclass 475) Visa*, les États et les territoires du gouvernement participant pourront sélectionner, sur la base de leurs propres critères, des travailleurs étrangers pour pourvoir des postes pour lesquels il existe des pénuries de main-d'œuvre.

Ces États et territoires sélectionnent les travailleurs étrangers sur la base des compétences en demandes (pénurie de main-d'œuvre) au sein de leur zone géographique. À cette fin, ils dressent des listes de métiers pour lesquels il existe des pénuries de main-d'œuvre. Ces listes peuvent varier d'un État ou d'un territoire à l'autre. Par exemple, dans le cas de l'État du *Western Australia*,

[28] C'est également le cas dans le cadre des visas permanents où le parrainage par un employeur est nécessaire, soit les visas *Employer Nomination Scheme*, *Regional Sponsored Migration Scheme* et *Labour Agreement* de la catégorie *Employer Sponsored Migration*. Dans le cadre de ses visas, la sélection du poste à combler ainsi que la sélection du travailleur étranger par l'employeur australien devra être approuvée par un centre d'excellence du DIC.

la liste est appelée *Western Australian Occupations in Demand List*[29]. Cette dernière a été établie par le *State Migration Centre* qui relève de la *Small Business Development Corporation* de cet État[30].

Par ailleurs, les critères de sélection des travailleurs étrangers varient d'un État ou d'un territoire à l'autre et peuvent reposer sur les exigences suivantes :

- Une évaluation positive des compétences du travailleur étranger par rapport au métier qu'il a sélectionné dans la liste de la juridiction dans laquelle il souhaite s'établir et travailler;
- L'existence de ressources financières suffisantes pour s'établir;
- Une bonne maîtrise de l'anglais;
- La nécessité d'avoir une offre d'emploi dans l'État ou le territoire;
- Une expérience de travail dans le métier sélectionné sur la liste des compétences en demande.

Les États et les territoires participants ont, sur leur site Internet respectif, des formulaires en ligne de demande de parrainage. Une fois la demande remplie et envoyée par le travailleur étranger, elle est examinée par l'autorité compétente à l'intérieur de l'État ou du territoire. La demande de parrainage par un État ou un territoire du gouvernement australien est gratuite. Les délais de traitement varient d'un État à l'autre. Lorsque l'État ou le territoire aura sélectionné le travailleur étranger, l'autorité compétente de l'État ou du territoire concerné devra compléter le formulaire 100 intitulé *State/Territory nomination* et l'envoyer directement au DIC.

Si la demande de parrainage est acceptée, le travailleur étranger recevra une lettre de sélection qu'il devra joindre à sa demande d'application pour le *Skilled-Regional Sponsored Visa (Subclass 475) Visa*.

Cette lettre de sélection émise par l'État ou le territoire ne garantit pas que la demande de visa par le travailleur étranger auprès du DIC soit acceptée.

3.2 Rôle des employeurs

En Australie, il appartient à l'employeur australien qui désire recruter un travailleur étranger qualifié sur une base permanente ou temporaire de le sélectionner. Pour ce faire, il peut notamment utiliser la *Skill Matching Database*[31] (SMD), un outil mis en place par le DIC pour aider les employeurs australiens à sélectionner les travailleurs étrangers dont ils pourraient avoir besoin (*voir le point 3.2.1*). Par ailleurs, le DIC appuie les employeurs australiens pour le recrutement de travailleurs étrangers temporaires par l'entremise d'expositions qu'il organise à des fins de recrutement.

---

29 Government of Western Australia, *Western Australian Occupations in Demand List*, http://www.migration.wa.gov.au/media/documents/WAOIDL_JANUARY_2009.pdf

30 Government of Western Australia, *About the Western Australian State Migration Centre*, http://www.migration.wa.gov.au/?page=about

31 DIC, *Fact Sheet 28 Skill Matching Database*, http://www.immi.gov.au/media/fact-sheets/28skillmatchingdatabase.htm

3.2.1 Skill Matching Database

La SMD[32] est un outil gratuit accessible en ligne sur le site Internet du DIC. Il est utilisé par les employeurs et les États et les territoires australiens pour résoudre des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité. L'outil, qui est une banque de données, permet aux employeurs australiens, États et territoires de consulter les qualifications, l'emploi occupé et les fonctions de travailleurs étrangers qualifiés qui ont fait une demande pour immigrer en Australie. Les employeurs, États ou territoires qui souhaiteraient avoir plus de détails sur un travailleur étranger qualifié pour le secteur dans lequel ils connaissent une pénurie de main-d'œuvre ou pour un poste vacant pour lequel ils souhaitent recruter peuvent demander l'accès au curriculum vitae du travailleur étranger qui les intéresse et avoir ainsi accès aux renseignements permettant de le contacter[33].

Les employeurs n'ont cependant aucune obligation d'engager un travailleur étranger qualifié à partir de la SMD. Par ailleurs, si l'employeur décide de sélectionner un travailleur étranger à partir de la SMD, le processus normal de traitement de la demande de visa s'appliquera. En d'autres termes, il n'y a pas de voie plus rapide pour les candidats sélectionnés à partir de la SMD.

La plupart des renseignements relatifs aux demandeurs de visa restent accessibles sur la SMD jusqu'à leur arrivée en Australie. Les renseignements relatifs à un demandeur de visa qui n'a pas obtenu le nombre de points requis (*pass mark* ou note de passage) tout en obtenant assez de points pour se qualifier pour le *pool mark*[34] demeureront dans la base de données pour une période de deux ans.

Si un travailleur étranger figurant dans la SMD est contacté par un employeur australien alors qu'il s'est déjà vu offrir un emploi, le travailleur étranger peut accepter la nouvelle offre d'emploi si elle lui paraît meilleure.

Pour s'inscrire gratuitement dans la SMD, les travailleurs étrangers doivent avoir fait une demande valide pour un visa permanent[35]. L'inscription d'un travailleur étranger dans la SMD ne lui garantit pas un emploi en Australie ni que sa demande de visa sera approuvée.

---

[32] Il est possible d'entrer sur la SMD à partir de l'adresse suivante : https://www.ecom.immi.gov.au/skillmatch_public/startUnknown.do

[33] Ils peuvent demander cet accès de deux façons : déposer une demande en ligne au DIC par l'entremise de la SMD ou contacter un membre du réseau de la SMD et citer le numéro d'identification du travailleur étranger.

[34] Rappelons ici que le système d'immigration australien est principalement basé sur des points. Ainsi, l'obtention de certains visas est assujettie à une note de passage, c'est-à-dire l'obtention d'un nombre de points minimum. Or, pour certains visas, l'Australie a également instauré, outre la note de passage, ce qui est appelé un *pool mark*. Cette note est légèrement inférieure à la note de passage. Ainsi, un demandeur de visa de travail qui n'obtiendrait pas la note de passage, mais qui obtiendrait celle pour le *pool mark*, verrait sa demande de visa être mise « en réserve » pour deux ans. Si au cours de ces deux années le nombre de points requis pour la note de passage est abaissé et que le résultat du travailleur étranger est supérieur ou égal à cette nouvelle note de passage, sa demande sera réexaminée sans qu'il ait besoin de refaire une nouvelle demande.

[35] Il s'agit des quatre sous-classes suivantes de visas de la catégorie GSMP : *Skilled – Independent (Migrant) visa (subclass 175)*; *Skilled – Sponsored (Migrant) visa (subclass 176)*; *Skilled – Independent (Residence) visa (subclass 885)* et *Skilled – Sponsored (Residence) visa (subclass 886)*.

3.2.2 Mise en place d'expositions à des fins de recrutement

L'organisation d''expositions par le DIC vise à aider les employeurs australiens à combler des postes qu'ils ne sont pas en mesure de combler avec la main-d'œuvre issue du marché du travail australien[36].

Les expositions fournissent aux employeurs australiens l'opportunité de :

- rencontrer des travailleurs étrangers qualifiés et d'avoir une entrevue avec eux;
- recruter rapidement des travailleurs étrangers temporaires qualifiés;
- réduire les pénuries de main-d'œuvre.

Les employeurs australiens intéressés à participer à une exposition doivent déposer une déclaration d'intérêt auprès du DIC par l'entremise du système d'inscription appelé *employer registration*.

Les TTE souhaitant assister à une exposition doivent satisfaire aux exigences suivantes :

- Avoir moins de 45 ans;
- Avoir une bonne maîtrise de l'anglais;
- Être intéressés à vivre et à travailler en Australie;
- Être en visite ou résider à proximité de l'endroit où se déroule l'exposition et ne pas avoir besoin de demander un visa à la seule fin de participer à l'exposition;
- Avoir les qualifications et les expériences pour pouvoir exercer un métier de la CSL ou de l'ENSOL.

S'il remplit ces exigences de base, le travailleur étranger pourra alors s'inscrire pour assister à l'exposition, et ce, à partir du *Skilled Worker Registration System*.

Lors de sa participation à une exposition, le travailleur étranger pourra :

- rencontrer des employeurs australiens faisant face à des pénuries de main-d'œuvre;
- discuter avec des représentants des États et territoires du gouvernement australien qui souhaitent parrainer des travailleurs étrangers;
- en connaître davantage sur les différentes options de visas et les processus de demande;
- assister à différentes présentations sur des sujets variés tels que les conditions de vie et de travail en Australie.

3.3 Rôle des organismes de réglementation professionnelle

Aucune information n'a pu être recensée sur ce point. Toutefois, dans chacune des demandes de visa, il est mentionné que lorsque l'exercice d'une activité professionnelle est soumis à un permis d'exercice professionnel obligatoire, le travailleur étranger devra remplir les conditions requises pour l'obtention d'un permis d'exercice professionnel avant de faire une demande de visa.

[36] DIC, *Australia Needs Skills Expos Overseas*, http://www.immi.gov.au/skillexpos/overseas.htm

4 PROCÉDURE APPLICABLE AU TRAITEMENT DES DOSSIERS

Dans cette section, les procédures liées au traitement de quatre visas temporaires seront distinguées. Dans le cadre des visas temporaires et provisoires, il y a lieu de distinguer :

- le visa délivré dans le cadre du GSMP et qui reste donc soumis à l'obtention d'une note de passage, soit le *Skilled-regional Sponsored (subclass 475) Visa*;
- le visa délivré dans le cadre du parrainage sur une base temporaire d'un travailleur étranger par une entreprise australienne, soit le *Business (Long Stay) – Subclass 457 Visa*;
- les visas temporaires spécifiques aux chercheurs étrangers, soit le *Visiting Academic Visa (subclass 419)* et l'*Educational Visa (subclass 418)*.

Les annexes V, VI, VII et VIII présentent, sous forme de schémas, les différentes procédures applicables pour chacun de ces visas.

4.1 Skilled-regional Sponsored (subclass 475) Visa

L'annexe V présente la procédure applicable pour l'obtention de ce visa. Lorsqu'un travailleur étranger qualifié n'est pas en mesure de remplir les exigences relatives à l'obtention d'un visa permanent du GSMP, il peut postuler pour un visa temporaire, soit le *Skilled-regional Sponsored (subclass 475) Visa*[37]. Pour l'acquérir, le TTE devra obtenir une note de passage de 100 points et il n'aura pas à être parrainé par un employeur australien.

Ce visa permet à un travailleur étranger de venir en Australie pour travailler dans une zone régionale désignée (*Specified Regional Area*), et ce, sur une base temporaire. Ce visa peut être valable jusqu'à trois ans et offre une voie pour la résidence permanente. En effet, après avoir vécu deux ans dans une zone régionale désignée et avoir travaillé à temps plein pour une période d'au moins un an, le travailleur étranger pourra faire la demande d'un visa de résidence permanente[38].

Pour faire une demande de *Skilled-regional Sponsored (subclass 475) Visa*, le travailleur étranger doit être :

- soit sélectionné par un État ou un territoire du gouvernement australien;
- soit parrainé par un parent vivant dans une zone régionale désignée[39] ou dans une région à faible croissance démographique[40].

Il doit également satisfaire aux exigences de base suivantes :

- Avoir moins de 45 ans;
- Avoir des compétences en anglais – Le travailleur étranger devra avoir une bonne maîtrise de l'anglais[41]. S'il n'est pas ressortissant de l'un de ces pays (Royaume-Uni, Canada, Nou-

---

37 DIC, *Skilled-regional Sponsored (subclass 475)*, http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/475/

38 Soit le *Skilled - Regional (Residence) visa (subclass 887)*, un visa qui n'est pas étudié dans le cadre de la présente étude.

39 DIC, *Designated areas of Australia*, http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/designated-areas.htm

40 La liste de ces zones ou régions à faible croissance démographique est accessible à : DIC, *General Skilled Migration*, p. 13, http://www.immi.gov.au/allforms/booklets/1119.pdf

velle-Zélande, Irlande, États-Unis), il devra passer le test de l'*International English Language Testing System* (IELTS) et obtenir une moyenne générale minimale de 6 pour chacune des 4 composantes de l'IELTS (parler, lire, écrire, écouter)[42]. Depuis le 1er juillet 2009, les personnes réclamant des points pour un niveau d'anglais à compétences réduites (soit une moyenne générale de 6) ne sont plus obligées de s'inscrire à un cours d'anglais pour adultes afin de mettre à niveau leurs connaissances en anglais[43]. Par ailleurs, certains travailleurs étrangers qui postuleront sur la base de certaines spécialités professionnelles qui exigent de plus grandes compétences en langue anglaise (ex. : des professions de la santé) devront passer un autre examen soit, l'*Occupational English Test*[44]. Les frais associés à l'IELTS sont à la charge du travailleur étranger. Ils doivent être payés au centre IELTS et varient en fonction des pays entre 150 $ A et 400 $ A.

- Avoir des compétences et des qualifications pour pouvoir occuper un emploi dans la SOL;
- Satisfaire aux exigences en matière de santé;
- Ne pas avoir de casier judiciaire.

Ces deux dernières exigences sont obligatoires. En d'autres termes, même s'il obtient la note de passage, s'il ne remplit pas ces exigences, sa demande de visa sera rejetée. Ces exigences statutaires seront présentées à la section 4.4.

Par ailleurs, comme mentionné précédemment, le travailleur étranger devra obtenir une note de passage de 100 points. La répartition des points est présentée dans le tableau qui suit.

TABLEAU 4 : RÉPARTITION DES POINTS POUR LE SKILLED-REGIONAL SPONSORED (SUBCLASS 475) VISA[45]

Critères	Points
Âge	▪ 18 à 29 ans : 30 points ▪ 30 à 34 ans : 25 points ▪ 35 à 39 : 20 points ▪ 40 à 44 ans : 15 points
Maîtrise de l'anglais	▪ Anglais « très compétent » : 25 points ▪ Anglais « compétent » : 15 points ▪ Anglais « à compétence réduite » : 15 points
Emploi sélectionné dans la SOL	▪ Si l'emploi sélectionné exige une formation particulière : 60 points ▪ *General professional occupations* : 50 points ▪ Métiers qualifiés (*general skilled occupations*) : 40 points

41 Sept niveaux ont été approuvés par le DIC : « très compétent », « compétent », « à compétence réduite », « professionnel », « fonctionnel », « limité » et « aucun anglais ». Pour obtenir le visa *Skilled-regional Sponsored (subclass 475) Visa*, le demandeur doit maîtriser l'un des trois premiers.

42 DIC, *English language ability*, http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/475/eligibility-english.htm

43 *Ibid.*

44 DIC, *General Skilled Migration*, p. 18, http://www.immi.gov.au/allforms/booklets/1119.pdf

45 DIC, *Main applicant eligibility*, http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/475/eligibility-applicant.htm

Critères	Points
Sélection par un État ou un territoire australien	10 points ▪ Si le TTE a été contacté directement par l'État ou le territoire australien et que ses coordonnées ne figurent pas sur la SMD, le TTE devra inclure une lettre de sélection par le territoire ou l'État du gouvernement australien et l'État ou le territoire devra compléter un formulaire de sélection qui devra être envoyé au DIC; ▪ Si le TTE a été choisi par un État ou un territoire australien à partir de la SMD, il enverra au DIC le formulaire de sélection et le traitement de sa demande de visa se poursuivra.
Parrainage par un parent	25 points ▪ Le parrain devra fournir la preuve de sa citoyenneté australienne ou qu'il est résident permanent (copie certifiée du certificat de citoyenneté ou acte de naissance s'il est né en Australie, ou encore une copie certifiée de son visa de résidence permanente; ▪ Démontrer le lien de famille avec le parrain et apporter une preuve de résidence comme quoi le parent vit bien dans une zone régionale désignée.
Expérience de travail	▪ Si le TTE a une expérience professionnelle dans un métier de la SOL auquel sont associés 60 points dans les 3 ou 4 années précédant immédiatement sa demande de visa : 10 points; ▪ Si le TTE a une expérience professionnelle dans un métier de la SOL auquel sont associés 40 ou 50 points dans les 3 ou 4 années précédant immédiatement sa demande de visa : 5 points. Les mêmes pièces justificatives que celles demandées pour un visa permanent pour ce critère doivent être fournies[46].
Expérience de travail acquise en Australie	▪ Si le TTE a travaillé en Australie dans le métier qu'il a sélectionné ou dans un métier étroitement lié pour au moins 1 an dans les 4 années précédant sa demande : 10 points; ▪ Si le TTE a complété une année professionnelle en Australie dans le métier qu'il a sélectionné dans les 2 années précédant sa demande : 10 points.
Diplôme australien	▪ Si le TTE rencontre les exigences pour la délivrance d'un doctorat (PhD) par une université australienne comme le résultat de 2 années d'études pendant qu'il était en Australie : 25 points; ▪ Avoir entrepris des études pendant 3 ans durant lesquels l'immigrant a satisfait aux exigences pour la délivrance d'une maîtrise par une université australienne comme le résultat d'au moins une année d'étude entreprise pendant qu'il était en Australie et qu'il rencontre les exigences pour la délivrance par une université australienne d'un diplôme de deuxième cycle comme le résultat d'une année d'étude pendant qu'il était en Australie : 15 points; ▪ Avoir entrepris des études pendant 3 ans durant lesquels l'immigrant a satisfait aux exigences pour la délivrance d'un diplôme spécialisé (*honour degree*) par une université australienne comme le résultat d'une année d'étude pendant qu'il était en Australie et rencontre les exigences pour la délivrance d'un diplôme de deuxième cycle comme le résultat d'une année d'étude pendant qu'il était en Australie : 15 points;

[46] Dans sa demande, le travailleur étranger devra fournir comme preuve des références d'emploi et un énoncé détaillé de ses fonctions durant la période où il a exercé ce métier. En ce qui a trait aux références d'emploi :

- Elles doivent être écrites sur une lettre avec l'entête officiel de l'entreprise ou du gouvernement fournissant la référence;
- l'entête doit indiquer l'adresse complète, les numéros de téléphone et télécopieur, l'adresse courriel et celle du site Internet;
- le nom et la position de la personne signant la lettre de recommandation devront être estampillés après sa signature;
- le numéro de téléphone de la personne signant la lettre de recommandation devra apparaître dans la lettre;
- la lettre de recommandation devra clairement indiquer la période exacte de l'emploi, y compris si l'emploi était temporaire ou permanent, à temps plein ou à temps partiel, le poste occupé, les principales fonctions et le salaire gagné. Le poste ne devra pas être décrit en termes généraux, par exemple agente de recherche, mais selon la nature des fonctions exercées par exemple chimiste de recherche.

DIC, *General Skilled Migration*, p. 25, http://www.immi.gov.au/allforms/booklets/1119.pdf

Critères	Points
Diplôme australien (*suite*)	▪ Avoir entrepris des études pendant 3 ans durant lesquels l'immigrant a satisfait aux exigences pour la délivrance d'un diplôme de spécialisation de deuxième cycle comme le résultat d'au moins 3 ans d'étude pendant qu'il était en Australie : 15 points.
Métier en demande	20 points Si le travailleur étranger : ▪ a sélectionné un métier qui apparaît dans la MODL au moment du dépôt de sa demande ou quand celle-ci est évaluée; ▪ a été employé dans ce métier ou un métier qualifié étroitement lié pour une période totalisant au moins 12 mois dans les 4 années sa demande; et ▪ a une offre d'emploi à plein temps dans ce métier ou un métier qualifié étroitement lié dans une entreprise qui a employé au moins 10 personnes à temps plein dans les 2 ans précédant sa demande. 15 points Si le travailleur étranger : ▪ a sélectionné un métier qui apparaît dans la MODL quand il postule ou quand sa demande est évaluée; ▪ a été employé dans ce métier ou un métier qualifié étroitement lié pour une période totalisant au moins 12 mois dans les 4 années sa demande.
Maîtrise de l'une des langues communautaires en Australie autre que l'anglais	5 points ▪ Si le travailleur étranger détient un diplôme d'équivalence standard à un diplôme décerné par une institution australienne de troisième cycle ou l'enseignement a été offert dans cette langue; ▪ Si le travailleur étranger a une accréditation de la *National Accreditation Authority for Translators and Interpreters* (NAATI) en traduction ou en interprétation. Pour pouvoir réclamer les points, le travailleur étranger devra joindre à sa demande une copie certifiée de son diplôme ou une preuve de l'accréditation par la NAATI[47].
Étude et séjour dans une région australienne	5 points Lors de sa demande, le travailleur étranger devra fournir une preuve de résidence (par exemple bail, facture de téléphone) et un relevé de notes sur lequel figurent le nom et l'adresse du campus où il a étudié.
Compétences du partenaire	5 points Si le partenaire du TTE est en mesure de satisfaire aux exigences dans les matières suivantes : ▪ Âge : moins de 45 ans; ▪ Maîtrise de l'anglais; ▪ Diplôme; ▪ Sélection d'un métier; ▪ Expérience de travail; ▪ Évaluation de ses compétences par l'organisme d'évaluation agréé.

Comme dans le cadre de la procédure relative aux visas permanents, avant de déposer sa demande de visa, le travailleur étranger qualifié devra faire évaluer ses compétences par un organisme d'évaluation agréé pour le métier choisi (*Assessing Authority*)[48]. Cet organisme évaluera les compétences du travailleur étranger pour vérifier qu'elles sont appropriées au métier qu'il a sélectionné dans la SOL.

---

[47] Le NAATI est responsable de l'accréditation des traducteurs et interprètes et de développer des standards nationaux de qualité en matière d'interprétariat et de traduction.

[48] DIC, *Form 1121i*, p. 15, http://www.immi.gov.au/allforms/pdf/1121i.pdf

Par ailleurs, pour certaines professions, le travailleur étranger pourrait avoir besoin, en plus de l'évaluation de ses compétences par l'autorité compétente, d'obtenir un permis d'exercice professionnel, d'une inscription auprès d'un organisme de réglementation professionnelle ou devrait satisfaire à certaines exigences d'organisations professionnelles avant de pouvoir déposer sa demande.

4.1.1 Démarches effectuées par le travailleur étranger

Pour faire une demande de visa de sous-classe 475, le travailleur étranger devra remplir le formulaire 1276 intitulé *Application for general skilled migration to Australia*.[49] Le DIC offre un service de demande en ligne pour tous les visas du GSMP (la sous-classe 475 en fait partie). Le travailleur peut aussi remplir le formulaire en format papier et l'envoyer par courrier postal au *Adelaide Skiled Processing centre* en Australie. Plus précisément, le travailleur étranger devra :

- remplir le formulaire 1276 en anglais;
- indiquer la classe de visa pour laquelle il souhaite postuler;
- payer les frais associés à la demande (*voir le tableau 6*);
- fournir toutes les pièces justificatives (copies certifiées) pour les critères pour lesquels il réclame des points;
- fournir une copie certifiée des pages de son passeport portant le numéro de passeport, la date de délivrance et la date d'expiration, la photo, le nom, la date et le lieu de naissance;
- signer la déclaration des valeurs australiennes;
- envoyer sa demande en ligne ou la poste à l'*Adelaide Skiled Processing Centre* en Australie.

Toutes les pièces justificatives qui ne sont pas en anglais devront être accompagnées d'une traduction assermentée par un traducteur professionnel. Lorsque le travailleur étranger utilise le service en ligne pour demander un visa GSMP, il se verra octroyer un numéro de référence (*Transaction Reference Number*) qui lui permettra de suivre l'avancement de sa demande.

Quand la décision relative à la demande de visa sera prise, le DIC avisera le travailleur étranger. Si sa demande est rejetée, le DIC lui indiquera les voies de recours possibles. Si elle est acceptée, le demandeur recevra une lettre du DIC indiquant le numéro de délivrance du visa ainsi que les limites qui y sont assorties.

4.1.2 Démarches effectuées par l'employeur australien

L'employeur n'est pas impliqué dans la délivrance de ce visa.

4.2 Temporary Business (Long Stay) – (Subclass 457) Visa

L'annexe VI présente la procédure applicable pour l'obtention de ce visa. Il s'agit d'un visa temporaire délivré dans le cadre du parrainage d'un travailleur étranger par une entreprise australienne. En effet, les employeurs australiens qui ne sont pas en mesure de combler leurs besoins de main-d'œuvre à partir du marché du travail australien peuvent parrainer sur une base temporaire des TTE pour occuper certains postes qualifiés. Dans le cadre de ce parrainage, tant l'employeur

[49] DIC, *Form 1276, Application for general skilled migration to Australia*, p. 39, http://www.immi.gov.au/allforms/pdf/1276.pdf

australien que le TTE devront effectuer des démarches. Ce visa n'est pas soumis à un système de points.

En ce qui a trait aux démarches de l'employeur australien, il devra :

- obtenir une autorisation du DIC lui permettant de parrainer des travailleurs étrangers. Il s'agit d'une autorisation qui permet à l'employeur d'agir en tant que *standard business sponsor* (SBS). Elle sera valide deux ans;
- faire approuver la sélection du poste pour lequel il désire recruter un travailleur étranger.

Quant au TTE, il devra faire une demande de *Temporary Business (Long Stay) – (Subclass 457) Visa*. Ce dernier lui permettra de travailler en Australie sur une base temporaire pouvant aller de trois mois à quatre ans. Étant exclue du système de points, l'obtention de ce visa n'est pas tributaire d'une note de passage.

4.2.1 Démarches effectuées par l'employeur australien

Avant d'être en mesure de parrainer un TTE, comme mentionné précédemment, l'employeur devra effectuer deux démarches principales.

Demande d'autorisation pour agir à titre de standard business sponsor

Pour obtenir l'autorisation d'agir comme SBS, l'employeur australien devra, dans un premier temps, compléter la partie A du formulaire 1196 intitulé *Sponsoring temporary overseas employees to Australia* et démontrer que :

- l'entreprise est légalement en activité en Australie;
- l'entreprise sera l'employeur direct du TTE;
- l'entreprise a un bon dossier en ce qui concerne le respect des lois en matière d'immigration;
- l'emploi du TTE aura des retombées positives pour l'Australie;
- l'emploi du TTE fera progresser les compétences grâce à la technologie ou la formation.

À cette fin, il devra fournir les informations suivantes :

- Structure juridique de l'entreprise et son nom légal, le numéro de l'entreprise[50], son adresse et son numéro de téléphone;
- Coordonnées de la personne à contacter;
- Nombre de postes qu'il souhaite combler par le parrainage de TTE;
- Secteur d'activité dans lequel l'entreprise opère;
- Indiquer quelles seront les retombées positives pour l'Australie découlant du parrainage d'un TTE, soit accroître les emplois pour les citoyens australiens ou les résidents australiens; accroître le commerce australien de produits et services; améliorer les liens des entreprises australiennes avec les marchés internationaux ou augmenter la compétitivité dans les secteurs australiens;

[50] Soit l'*australian number business*, l'*australian compagny number* ou l'*australian registrered body number*.

- Indiquer comment le parrainage d'un TTE fera progresser les compétences grâce à la technologie ou à la formation :
  - En ce qui concerne la technologie – Lorsque l'entreprise prétend qu'elle introduira, créera ou utilisera de nouvelles technologies ou des technologies améliorées, elle devra démontrer que l'entreprise utilisera des technologies de pointe;
  - En ce qui concerne la formation – L'entreprise qui tente de satisfaire à cette exigence devra fournir de l'information détaillée relativement à son dossier de formation (*record of training*) ou à son engagement vis-à-vis la formation[51].
- Certains renseignements relatifs à la situation financière de l'entreprise[52].

Si la demande de SBS est approuvée, l'employeur australien recevra une lettre du DIC qui :

- confirmera que la demande de SBS est approuvée;
- indiquera la durée de validité du SBS, soit deux ans;
- précisera les obligations découlant de son statut à l'employeur australien.

En effet, le statut de SBS engendre plusieurs obligations pour l'employeur australien[53] :

- Respecter les lois sur l'immigration et s'engager à :
  - assumer ses responsabilités selon les lois australiennes en matière d'immigration;
  - ne pas employer une personne qui, par son embauche, pourrait perpétrer une violation des lois sur l'immigration de l'Australie;
  - s'assurer que le salaire du travailleur étranger parrainé soit équivalent ou supérieur au salaire minimum officiel en vigueur pour le poste proposé.
- Respecter les lois sur les relations en milieu de travail et s'engager à :
  - respecter toutes les lois en lien avec les relations en milieu de travail et toute convention dans le lieu de travail que l'employeur australien doit conclure avec un travailleur étranger parrainé;
  - s'assurer que le travailleur étranger parrainé détienne un permis d'exercice professionnel lorsque cela s'applique;
  - payer les cotisations requises pour la pension complémentaire du travailleur étranger parrainé tant qu'il est à l'emploi du candidat;
  - prélever les versements d'impôt et en effectuer les paiements tant que le travailleur étranger parrainé est à l'emploi de l'employeur australien.
- Collaborer avec le DIC et s'engager à :
  - aviser le DIC à l'intérieur de cinq jours ouvrables lorsqu'un travailleur étranger cesse d'être à l'emploi du candidat;

---

51 Plus précisément, elle devra indiquer : le nombre d'employés de l'entreprise et leur ventilation (Australiens, apprentis, diplômés, stagiaires, employés parrainés), les dépenses en matière de formation, le plan ou la stratégie de l'entreprise en matière de formation, les engagements futurs de l'entreprise en matière de formation sur un horizon de deux ans, le nombre d'employés australiens ayant reçu une formation durant les deux dernières années et la nature de la formation reçue.

52 Ex. : relevés bancaires, bilan de l'entreprise, profits et pertes, extrait du plan d'affaire comprenant les flux de trésorerie prévus, les sources de financement de l'entreprise.

53 DIC, *Booklet 11, Sponsoring a Temporary overseas employee to Australia*, p. 7, http://www.immi.gov.au/allforms/booklets/1154.pdf

  - Aviser le DIC de tout changement dans la situation financière de l'entreprise qui pourrait affecter sa capacité à honorer les obligations découlant de son statut de parrain et de tout changement dans l'information ayant contribué à l'approbation de la demande de SBS.
- Être responsable de certains frais relatifs au TTE parrainé et à ses personnes à charge. À cette fin, l'employeur australien devra prendre les engagements suivants :
  - S'assurer que les frais du voyage de retour d'un TTE parrainé soient couverts;
  - Payer toutes les dépenses médicales d'un TTE parrainé résultant d'un traitement administré dans un hôpital public (autres que les frais couverts par une assurance médicale ou par un accord mutuel pour les soins de santé). Cet engagement se poursuit jusqu'à l'acquittement complet des frais;
  - Payer au Commonwealth le montant équivalent à tous les frais relatifs au TTE parrainé encourus par ce dernier: Ce montant comprend les frais liés au départ de l'Australie du TTE parrainé et au traitement d'une demande pour un visa de protection effectuée par le TTE parrainé. Cet engagement se poursuit jusqu'à l'acquittement complet des frais.
- Respecter les termes relatifs à la sélection du poste, c'est-à-dire que si l'approbation du poste sélectionné prévoit que le TTE parrainé doit être employé dans un lieu / endroit spécifique, l'employeur australien devra aviser le DIC de tout changement dans le lieu d'exercice du poste.

L'employeur australien ayant obtenu l'autorisation d'agir à titre de SBS fera l'objet d'un suivi par le DIC, et ce, afin de s'assurer qu'il respecte bien les obligations découlant de son statut. À cette fin, il devra remplir, à l'intérieur des 12 mois suivant l'approbation comme SBS, le formulaire 1287 et le renvoyer au DIC. L'employeur australien devra fournir certains renseignements à propos du TTE qu'il a recruté et de l'information permettant au DIC d'évaluer s'il remplit bien ses obligations.

Le DIC pourra également effectuer des visites sur place afin de vérifier que l'employeur australien s'acquitte bien de ses obligations. Dans la négative, le DIC pourra, entre autres[54] :

- empêcher l'employeur australien de parrainer d'autres travailleurs étrangers qualifiés pour une période de temps donnée;
- annuler l'autorisation comme SBS;
- annuler le visa du TTE parrainé ainsi que celui délivré aux personnes à charge du TTE.

Demande d'approbation du poste sélectionné par l'employeur australien

L'employeur australien devra faire approuver, auprès du *457 processing centre* du DIC, le poste qu'il désire combler. Pour ce faire, il devra compléter la partie B du formulaire 1196. L'employeur pourra effectuer cette demande en ligne ou en personne auprès du *457 processing centre* le plus proche.

L'employeur australien ne devra pas se soumettre au *Labour Market Test*. Cela étant, depuis le 26 juin 2009, l'employeur australien devra déclarer sous l'honneur[55] qu'il a un « dossier solide[56] » ou démontrer[57] :

---

[54] DIC, *Booklet 11, Sponsoring a Temporary overseas employee to Australia*, p. 7, http://www.immi.gov.au/allforms/booklets/1154.pdf

[55] DIC, *Attestation – Subclass 457 Visa Program*, http://www.immi.gov.au/skilled/_pdf/attestation-letter.pdf

- un engagement à recourir à la main-d'œuvre locale et;
- des pratiques d'emploi non discriminatoires.

Pour prendre sa décision relativement au poste sélectionné, le DIC examinera si :

- l'employeur est un SBS;
- le poste sélectionné se rapporte à un métier qui rencontre un seuil minimal de compétences[58];
- le poste sera rémunéré à un niveau de salaire minimum basé sur 38 heures de travail par semaine et conforme aux lois sur les relations de travail[59];
- le poste est offert à temps plein.

Par ailleurs, l'employeur australien devra mentionner le nom du TTE qu'il souhaite recruter ainsi que les noms des personnes à la charge du TTE. Dans l'hypothèse où il n'a pas encore choisi le TTE qu'il souhaite recruter, il devra le faire dès qu'il aura effectué son choix.

Pour permettre un traitement plus rapide de la demande, il est possible que l'employeur soumette en même temps sa demande d'autorisation comme SBS et sa demande d'approbation pour le poste et le TTE sélectionné. Si la demande d'autorisation comme SBS est refusée, l'employeur ne pourra pas se faire rembourser les frais qu'il a acquittés relativement à cette demande. Par contre, il pourra se voir rembourser les frais acquittés pour la demande d'approbation du poste sélectionné pour lequel il désire recruter un TTE. Par ailleurs, si le TTE a soumis sa demande en même temps que les démarches effectuées par l'employeur australien, il pourra se faire rembourser les frais relatifs à sa demande de visa si la demande d'autorisation comme SBS est refusée.

À l'appui de sa demande, l'employeur australien devra fournir les éléments suivants :

- Le *sponsorship approval number* (s'il l'a déjà obtenu) ou la preuve qu'il a déposé la demande de parrainage et d'approbation en même temps;
- Le titre de l'emploi, le code ASCO, une description de l'emploi (responsabilités, fonctions, qualifications, compétences et expériences requises);
- La preuve que le TTE rencontre les exigences requises pour obtenir un permis d'exercice professionnel, si nécessaire;
- Les heures de travail par semaine et la durée de l'emploi;
- Les renseignements relatifs au TTE qui pourvoira ce poste si l'employeur l'a déjà recruté et, dans l'affirmative, l'information liée aux personnes à charge qui l'accompagneront;
- L'information sur le salaire de base annuel.

---

[56] La documentation ne précise pas ce qui est entendu par « dossier solide ». Nous pensons qu'il s'agit probablement d'un dossier permettant, si on le lui demande, de démontrer qu'il a fait des efforts pour recruter de la main-d'œuvre locale avant de se tourner vers l'étranger.

[57] DIC, *Employer Eligibility*, http://www.immi.gov.au/skilled/skilled-workers/sbs/eligibility-employer.htm#h

[58] Groupe 1 à 4 de l'ASCO. Pour plus d'information : DIC, *Minimum Salary levels and occupations for the temporary business long stay visa, notice 2009/2*, p. 9, http://www.immi.gov.au/skilled/skilled-workers/sbs/occupations.pdf

[59] DIC, *Minimum Salary levels and occupations for the temporary business long stay visa, notice 2009/2*, http://www.immi.gov.au/skilled/skilled-workers/sbs/occupations.pdf

Le DIC prendra une décision en fonction de l'information fournie par l'employeur australien. Une fois l'évaluation de la demande complétée par le DIC, celui-ci avisera l'employeur australien de sa décision par une lettre. Si la demande est acceptée, la lettre :

- confirmera l'approbation du poste sélectionné;
- avisera l'employeur australien de la durée de validation afférente au poste sélectionné, à savoir 12 mois.

Si le TTE fait une demande pour un *Temporary Business (Long Stay) – (Subclass 457) Visa* et que celle-ci est refusée, l'employeur n'aura pas à compléter de nouveau les parties A et B du formulaire 1196; il devra simplement communiquer avec le DIC et pourra recruter un nouveau TTE.

4.2.2 Démarches effectuées par le travailleur étranger

Le TTE pourra déposer sa demande en ligne ou auprès du même *457 processing centre* qui a examiné les demandes de SBS et d'approbation du poste sélectionné faites par l'employeur. Il pourra joindre à sa demande les personnes à charge qui l'accompagneront. Pour ce faire, il devra compléter le formulaire 1066 intitulé *Application for a temporary Business (long stay) visa (subclass 457)*[60].

Le TTE ne pourra pas déposer sa demande de visa avant que la demande de SBS et d'approbation du poste n'ait été déposée.

La demande de visa du TTE sera évaluée en fonction des critères suivants :

- L'employeur australien qui souhaite le recruter a obtenu une autorisation comme SBS;
- Le poste à pourvoir sélectionné par l'employeur australien a été approuvé;
- Le poste n'a pas été créé seulement pour permettre au demandeur d'obtenir un visa.

Par ailleurs, le TTE devra démontrer qu'il :

- a les compétences et les expériences requises pour combler le poste pour lequel il a été recruté;
- sera payé au salaire mentionné dans la demande d'approbation du poste sélectionné et au moins au salaire minimum légal en vigueur au moment de sa demande;
- a les compétences requises en anglais : il doit obtenir une moyenne générale de 5 pour les 4 composantes de l'IELTS[61]. Un niveau d'anglais plus élevé peut être exigé pour certaines professions[62];
- satisfait aux exigences en matière de santé;
- n'a pas de casier judiciaire;
- a signé la déclaration de respect des valeurs australiennes.

---

60 DIC, *Form 1066, Application for a Temporary Business (Long Stay) visa (subclass 457)*, http://www.immi.gov.au/allforms/pdf/1066.pdf

61 DIC, *Employee Eligibility*, http://www.immi.gov.au/skilled/skilled-workers/sbs/eligibility-employee.htm

62 Le travailleur étranger pourra entrer en contact avec l'autorité d'évaluation agréée correspondant au métier qu'il a choisi pour vérifier si un niveau d'anglais plus élevé est requis ou encore consulter le site Web suivant : DIC, *Australian Skills Recognition Information (ASRI)*, http://www.immi.gov.au/asri/a-z.htm#a

Comme mentionné dans la section 4.1 « *Skilled-regional Sponsored (subclass 475) Visa* », les exigences en matière de santé varient en fonction du pays d'origine du demandeur et de la durée de son séjour en Australie. Ces exigences sont expliquées plus en détail dans la section 4.4. Par ailleurs, il faut savoir que la satisfaction des exigences en matière de santé et de sécurité est obligatoire pour la délivrance de tout visa, et ce, nonobstant le fait que le travailleur étranger satisferait à l'ensemble des autres critères.

Quant aux personnes à charge accompagnant le TTE, elles doivent[63] :

- satisfaire aux exigences en matière de santé;
- ne pas avoir de casier judiciaire;
- être incluses dans les obligations découlant du statut de parrain.

Contrairement, aux personnes à charge d'un demandeur principal pour le visa *Subclass 475*, il n'existe pas de critère spécifique lié à la maîtrise de l'anglais pour les personnes à charge d'un demandeur principal de visa *Subclass 457*. Cette différence s'explique par le fait que dans le cas du visa *Subclass 475*, le demandeur principal peut réclamer des points relativement au niveau de connaissance de l'anglais de son conjoint.

Si les personnes à la charge du TTE n'appliquent pas dans la même demande que lui, elles devront joindre à leur demande une lettre de l'employeur australien parrainant le TTE énonçant qu'elles sont couvertes par les obligations découlant du statut de parrain.

Plus précisément, le TTE devra, à l'appui de sa demande, fournir les documents suivants :

- Le formulaire 1066 complété;
- Les copies certifiées des diplômes et des références d'emploi;
- Son curriculum vitae;
- La preuve qu'il sera capable d'obtenir un permis d'exercice professionnel, si nécessaire;
- La preuve qu'il maîtrise la langue anglaise;
- Le numéro d'identification pour l'approbation du poste sélectionné obtenue par l'employeur (*request identifier*);
- Le contrat de travail ou l'offre d'emploi énonçant le salaire, les conditions d'emploi et la durée de l'emploi;
- Les renseignements sur les personnes à charge qui l'accompagneront.

Une fois la demande de visa examinée par le DIC, ce dernier avisera le TTE de sa décision. Si la demande de visa est refusée, le DIC enverra une lettre au TTE expliquant les raisons de ce refus et lui mentionnera les possibilités qui s'offrent à lui s'il désire contester la décision.

Si la demande est acceptée, le demandeur recevra une lettre du DIC qui :

- confirmera l'acceptation de la demande de visa;
- indiquera le numéro de délivrance du visa;
- indiquera les conditions liées à ce visa;
- avisera le TTE de la durée de validité du visa.

---

[63] DIC, *Secondary Applicant Eligibility*, http://www.immi.gov.au/skilled/skilled-workers/sbs/eligibility-family.htm

4.3 Visas temporaires spécifiques aux chercheurs étrangers

Deux types de visas sont spécifiquement destinés aux chercheurs étrangers[64] :

- *Visiting Academic Visa (Subclass 419)*;
- *Educational visa (Subclass 418)*.

Étant exclus du système de points, les deux visas relatifs aux chercheurs étrangers ne sont pas soumis à l'exigence d'obtenir une note de passage minimale[65].

Cela étant, les chercheurs étrangers peuvent aussi demander un visa relatif aux travailleurs qualifiés décrit plus haut s'ils remplissent les conditions d'admissibilité et obtiennent le nombre de points requis (que ce soit pour un visa temporaire ou permanent). Dans tous les cas, aucune voie de traitement rapide n'existe pour les chercheurs étrangers.

4.3.1 Visiting Academic Visa (Subclass 419)

L'annexe VII présente, sous la forme d'un schéma, la procédure applicable pour l'obtention de ce visa. D'une durée maximale de 12 mois, ce visa est destiné aux professionnels universitaires étrangers (*profesional academic*). Il leur permet, sur une base temporaire, d'observer ou de participer à un projet de recherche mis en place en Australie, sur invitation d'une institution d'enseignement supérieur ou d'une organisation de recherche. Pour postuler à ce type de visa, le chercheur étranger ne doit pas recevoir de rémunération autre que les contributions perçues pour vivre et pour couvrir les dépenses liées au voyage. Le chercheur étranger doit continuer à être employé par son institution d'appartenance pendant qu'il participe à un projet de recherche en Australie[66].

Comme mentionné, le chercheur étranger devra fournir une lettre d'invitation d'une institution d'enseignement supérieur ou d'un organisme de recherche australien. Cette lettre d'invitation devra indiquer :

- la période couverte par l'invitation;
- le détail des activités proposées au professionnel universitaire en Australie;
- la nature et le montant de toute contribution financière faite par l'institution au professionnel universitaire.

Outre la lettre d'invitation issue d'une institution d'enseignement supérieur ou d'une organisation de recherche australienne, le professionnel universitaire étranger devra apporter la preuve qu'il détient un PhD, qu'il a une expérience professionnelle comme professionnel universitaire et qu'il continue à être employé par son institution d'appartenance pendant qu'il participe au projet de recherche en Australie.

---

64 Dot Harvey (3 juillet 2009). *Special Request*, [courrier électronique à Dolorès Grossemy], [en ligne], dolores_grossemy@enap.ca

65 Dot Harvey (7 juillet 2009). *Special Request*, [courrier électronique à Dolorès Grossemy], [en ligne], dolores_grossemy@enap.ca

66 DIC, *Visiting Academic Visa (Subclass 419)*, http://www.immi.gov.au/skilled/specialist-entry/419/

Par ailleurs, le chercheur étranger et ses personnes à charge devront passer un examen médical (radiographie des poumons si le travailleur étranger reste plus de trois mois) s'ils sont ressortissants d'un pays à risque élevé (*voir la section 4.4*) et ils ne devront pas avoir de casier judiciaire.

Afin de demander ce visa, le professionnel universitaire étranger devra remplir le formulaire 147 intitulé *Application for a temporary residence visa (non-business)*[67]. Il devra joindre à ce formulaire les frais afférents, soit 260 $ A[68], et les pièces justificatives suivantes :

- Une copie certifiée des pages de son passeport portant le numéro de passeport, la date de délivrance et la date d'expiration, la photo, le nom, la date et le lieu de naissance ainsi que de ceux des personnes à charge l'accompagnant;
- La lettre d'invitation de l'institution d'enseignement supérieur ou de l'organisme de recherche;
- Une déclaration de l'institution d'enseignement supérieur dans lequel travaille le professionnel universitaire relativement à l'entente de congé;
- Un *curriculum vitae* et une copie certifiée de ses diplômes;
- La preuve de ressources financières suffisantes;
- La preuve qu'il satisfait aux exigences médicales;
- Un certificat de police attestant que ni lui ni ses personnes à charge n'ont de casier judiciaire;
- La déclaration de respect des valeurs australiennes signée.

Ce visa n'est pas celui qu'il faut demander pour enseigner ou donner des conférences en Australie. Ce n'est pas non plus le visa approprié pour les étudiants en études doctorales qui souhaitent entreprendre des recherches en Australie qui seront créditées pour la délivrance de leur diplôme dans leur propre pays. Enfin, ce visa n'est pas approprié pour les étudiants qui viennent juste d'obtenir leur PhD et qui ne sont pas encore employés comme professionnels universitaires ou chercheurs.

Le professionnel universitaire pourra soumettre sa demande par courrier postal, en personne ou par télécopieur au bureau des visas d'un consulat, à l'ambassade ou au haut commissariat.

Si le visa est accordé, le professionnel universitaire étranger pourra :

- participer à un projet de recherche mis en place en Australie;
- séjourner en Australie aussi longtemps que son visa est valide (maximum 12 mois);
- amener les personnes à sa charge.

Si la demande de visa est acceptée, le DIC enverra une lettre d'approbation au demandeur contenant le numéro de délivrance du visa, sa durée de validité et les conditions à respecter.

Les conditions que devra respecter le détenteur d'un *Visiting Academic Visa (Subclass 419)* sont les suivantes[69] :

---

[67] DIC, *Form 147 Application for a temporary residence visa (non-business)*, http://www.immi.gov.au/allforms/pdf/147.pdf

[68] DIC, *Fees & Charges*, http://www.immi.gov.au/allforms/990i/specialist-entry.htm#o

- Ne pas interrompre l'activité (soit, la participation à la recherche) pour laquelle son visa a été délivré;
- Ne pas s'engager dans une activité incompatible avec l'activité pour laquelle son visa a été délivré;
- Ne pas travailler avec une personne autre que l'institution qui l'a invité ou à son propre compte;
- Ne pas recevoir un salaire sans l'autorisation du DIC.

4.3.2 Educational Visa (Subclass 418)

L'annexe VIII présente la procédure applicable pour l'obtention de ce visa. Ce dernier permet à un professionnel en éducation (*educational worker*) de travailler en Australie pour un organisme parrain[70] (*sponsoring organisation*). La validité du visa peut aller jusqu'à quatre ans pour un professeur sénior (*senior academic position*) ou un chercheur scientifique. La validité du visa sera d'une période maximale de deux ans pour tout autre type de poste. Par ailleurs, à l'exception des postes pour *senior academic position* et pour les chercheurs scientifiques, pour parrainer un TTE, l'organisme parrain aura besoin de passer un *Labour Market Test* afin de prouver qu'aucun Australien ne peut pourvoir le poste offert[71].

L'*Education Visa (Subclass 418)* est approprié aux chercheurs étrangers qui ont une offre d'emploi temporaire en Australie :

- Dans une institution d'enseignement supérieur ou une institution de recherche à titre :
  - de professeur (*academic*);
  - de documentaliste, de bibliothécaire (*librarian*);
  - de technicien;
  - de démonstrateur de laboratoire (*laboratory demonstrator*);
  - de diplômé ou chercheur postdoctorat.
- Comme enseignant dans une école ou collège technique (autre qu'une institution d'enseignement supérieur).

L'organisme de parrainage doit être une institution d'enseignement supérieur, une institution de recherche, une école ou un collège technique.

Le processus relatif à ce type de visa comprend deux étapes :

- Demande de parrainage par l'employeur;
- Demande de visa par le TTE, soit, dans le cas qui nous occupe, le chercheur étranger.

---

69 DIC, *Visting Academic Visa (Subclass 419)*, http://www.immi.gov.au/skilled/specialist-entry/419/eligibility-academic.htm

70 Au-delà d'une période de temps de plus de trois mois, le parrainage par une institution d'enseignement supérieur ou institution de recherche est obligatoire pour l'obtention de ce visa.

71 DIC, *Educational visa (subclass 418), Labour Market Testing*, http://www.immi.gov.au/skilled/skilled-workers/ev/labour-market.htm

Démarches de l'organisme de parrainage

L'organisme de parrainage devra remplir le formulaire 55 intitulé *Application for temporary residence sponsorship*[72] et faire la démonstration qu'il :

- est légalement en activité en Australie;
- a un bon dossier de conformité avec les lois en matière d'immigration;
- a la capacité de respecter les obligations découlant de son statut de parrain.

L'organisme de parrainage devra fournir les éléments suivants :

- L'information relative à sa situation financière fournie par un expert-comptable;
- La taille de l'organisation, y compris le nombre d'employés ainsi que les endroits où les bureaux sont situés;
- Depuis combien de temps l'organisation est en activité;
- Une lettre officielle de nomination (*letter of appointment*) énonçant :
  - que le poste est à temps plein;
  - que le poste est destiné à un professeur, un documentaliste, un bibliothécaire, un technicien, un démonstrateur de laboratoire, un diplômé ou un chercheur postdoctorat ou à un enseignant dans une école ou un collège technique;
  - la durée et le type d'emploi;
  - le titre du poste et les fonctions;
  - le nombre d'heures de travail par semaine (si le poste est pour des personnes autres qu'un *senior academic position* ou un chercheur scientifique);
  - si le poste vise à procéder à une recherche, le niveau scolaire au sein duquel la recherche devra être effectuée.
- La preuve que le poste rencontre les exigences du *Labour Market Test*[73], si pertinent (soit pour tous postes autres que *senior academic position* ou un chercheur scientifique); l'annonce du poste vacant et, si des citoyens ou résidents australiens ont postulé, les raisons pour lesquelles leur candidature n'a pas été retenue.

Avant de déposer une demande de parrainage, l'organisme qui désire parrainer un TTE doit s'assurer qu'aucun citoyen ou résident australien n'est apte à pourvoir le poste qu'il entend octroyer à un TTE (c'est ce qui est appelé le *Labour Market Test*). À cette fin, il devra publier le poste vacant auprès d'une agence de placement pour une durée de quatre semaines. Il devra effectuer ce test dans les six mois précédant sa demande. Par ailleurs, il devra publier le poste vacant dans un journal. La publicité du poste vacant devra refléter fidèlement les fonctions liées au poste et le salaire ainsi que décrire le poste d'une façon qui ne décourage pas les citoyens ou résidents australiens à postuler. Ce test ne sera pas obligatoire si le séjour est de moins de trois mois ou si le poste est destiné à un professeur sénior (*senior academic position*) ou à un chercheur scientifique.

L'organisme parrain pourra déposer sa demande de parrainage par la poste, en personne ou par télécopieur. La demande de parrainage sera examinée par le DIC. Si la demande de parrainage

---

[72] DIC, *Form 55 Application for temporary residence sponsorship*, http://www.immi.gov.au/allforms/pdf/55.pdf
[73] DIC, *Labour Market Testing*, http://www.immi.gov.au/skilled/skilled-workers/ev/labour-market.htm

est approuvée, le DIC enverra à l'organisme de parrainage une lettre d'approbation. L'organisme parrain avisera le chercheur étranger qu'il peut désormais déposer sa demande de visa.

Démarches du chercheur étranger

Une fois la demande de parrainage approuvée, le chercheur étranger devra remplir le formulaire 147 intitulé *Application for a temporary residence visa (non-business)*[74] et devra fournir les pièces justificatives suivantes :

- Une lettre officielle de nomination énonçant :
  - que le poste est à temps plein;
  - que le poste est destiné à un professeur, documentaliste, bibliothécaire, technicien, démonstrateur de laboratoire, diplômé ou chercheur postdoctorat ou à un enseignant dans une école ou un collège technique;
  - la durée et le type d'emploi;
  - Le titre du poste et les fonctions;
  - Le nombre d'heures de travail par semaine (si le poste est pour des personnes autres qu'un *senior academic position* ou un chercheur scientifique);
  - Si le poste vise à procéder à une recherche, le niveau scolaire au sein duquel la recherche devra être effectuée;
- Une copie certifiée de ses diplômes;
- Une copie certifiée de ses références d'emploi;
- Un curriculum vitae;
- La preuve qu'il est en mesure de satisfaire à toute demande de permis d'exercice professionnel ou autres exigences d'organisme professionnel;
- La preuve qu'il satisfait aux exigences médicales;
- Un certificat de police attestant que ni lui ni les membres de sa famille n'ont de casier judiciaire;
- La déclaration de respect des valeurs australiennes signée.

Tous les documents dans une langue autre que l'anglais devront être accompagnés d'une traduction.

Avec ce visa, le travailleur étranger pourra :

- séjourner en Australie pour la période de temps allouée par son visa (un maximum de deux à quatre ans, selon le cas);
- travailler pour une institution d'enseignement supérieur, une institution de recherche, une école ou un collège technique;
- amener les personnes à sa charge.

Les coûts relatifs à ce visa sont de 260 $ A pour le chercheur et de 330 $ A pour l'organisme de parrainage. Ils doivent être acquittés lors du dépôt de la demande et ne sont pas remboursables si la demande est rejetée.

---

[74] DIC, *Form 147 Application for a temporary residence visa (non-business)*, http://www.immi.gov.au/allforms/pdf/147.pdf

Si la demande de visa est acceptée, le DIC enverra une lettre d'approbation qui contiendra le numéro de délivrance du visa, sa durée de validité et les conditions à respecter.

Les conditions que devra respecter le détenteur d'un *Educational Visa (Subclass 418)* sont les suivantes[75] :

- Ne pas interrompre l'activité pour laquelle son visa a été délivré;
- Ne pas s'engager dans une activité incompatible avec l'activité pour laquelle son visa a été délivré;
- Ne pas travailler avec une personne autre que l'institution qui l'a parrainé ni travailler à son propre compte.

4.4 Exigences statutaires

En Australie, l'admission de travailleurs étrangers demeure soumise au respect de certaines exigences statutaires liées à la sécurité et à la santé. Ainsi, la demande pour un visa d'un travailleur étranger ne sera acceptée que s'il n'a pas de dossier criminel et qu'il rencontre les exigences médicales. Certaines vérifications pénales peuvent, dans certains pays, prendre jusqu'à 12 mois. Le DIC ne peut rien faire pour accélérer la procédure.

Exigences liées à la santé

Les exigences en matière de contrôle médical pour une demande de visa temporaire varient en fonction de deux principaux éléments :

- Le pays de nationalité du travailleur étranger et des personnes à sa charge (et des pays dans lesquels le TTE et ses personnes à charge ont passé plus de trois mois consécutifs dans les cinq dernières années);
- La durée de séjour assortie à son visa.

Par ailleurs, selon le métier envisagé par le travailleur étranger, des exigences peuvent s'ajouter[76].

---

[75] Australian Government, Department of Immigration and Citizenship, *Applicant and Family Member Obligations*, http://www.immi.gov.au/skilled/skilled-workers/ev/obligations-applicant.htm

[76] Par exemple, si le travailleur étranger désire travailler ou étudier comme docteur, infirmier ou auxiliaire médical, il devra passer une radiographie des poumons, un examen médical général, un test V.I.H. et des tests pour hépatites A et C, peu importe la durée de son séjour et le niveau de risque.

Le tableau suivant présente les principaux éléments de ces exigences.

TABLEAU 5 : EXIGENCES RELATIVES À LA VISITE MÉDICALE POUR UNE DEMANDE DE VISA TEMPORAIRE[77]

Niveau de risque associé au pays	Durée du séjour	
	Jusqu'à 12 mois	Plus de 12 mois
Niveau de risque faible[78]	Aucune visite médicale n'est requise	Aucune visite médicale n'est requise
Niveau de risque moyen[79]	Aucune visite médicale n'est requise	Radiographie des poumons et examen médical général
Niveau de risque élevé[80]	Radiographie des poumons si le travailleur étranger reste plus de trois mois	Radiographie des poumons et examen médical général

Ainsi, selon le cas, le travailleur étranger et les personnes à sa charge l'accompagnant devront se soumettre à une visite médicale. Il n'est pas nécessaire d'effectuer la visite médicale avant de déposer la demande de visa, car ce n'est qu'une fois la demande de visa déposée que les employés responsables du traitement des demandes fourniront au travailleur étranger les formulaires requis pour l'examen médical ainsi que la liste des médecins et radiologistes agréés par le DIC dans le pays où ils résident. Le travailleur étranger et sa famille devront passer deux types d'examen : un examen médical général et une radiographie des poumons.

Lorsque le travailleur étranger et sa famille se présenteront pour passer les examens (après avoir obtenu un rendez-vous), ils devront être en possession de leur passeport (comme pièce d'identité) et des formulaires suivants :

- Le formulaire 26 intitulé *Medical examination for an australian visa* – Le travailleur étranger devra compléter les parties A et B (*applicant's details* et *applicant's medical history*) avant de passer l'examen et compléter la partie C (*applicant's declaration*) en présence du médecin;
- Le formulaire 160 intitulé *Radiological report on chest x-ray of an applicant for australian visa* – Le travailleur étranger devra remplir la partie A du formulaire (*applicant's details*) avant

---

77 DIC, *Form 1163i, Health requirement for temporary entry to Australia*, p. 2, http://www.immi.gov.au/allforms/pdf/1163i.pdf

78 American Samoa, Andorra, Anguilla, Antigua and Barbuda, Australia, Austria, Bahamas, Barbados, Belgium, Bermuda, British Virgin Islands, Canada, Cayman Islands, Chile, Costa Rica, Cuba, Cyprus, Czech Republic, Denmark, Dominica (Commonwealth of), Finland, France, Germany, Greece, Grenada, Iceland, Ireland, Israel, Italy, Jamaica, Jordan, Lebanon, Libyan Arab Jamahiriya, Liechtenstein, Luxembourg, Malta, Monaco, Montserrat, Netherlands, Netherlands Antilles, New Zealand, Norway, Oman, Puerto Rico, Saint Kitts and Nevis, Saint Lucia, Saint Vincent and the Grenadines, San Marino, Slovakia, Slovenia, Sweden, Switzerland, Trinidad and Tobago, Turks and Caicos Islands, United Kingdom and Northern Ireland, United States of America, United States Virgin Islands, Vatican City.

79 Albania, Algeria, Argentina, Bahrain, Belize, Bosnia and Herzegovina, Brazil, Bulgaria, Colombia, Cook Islands, Egypt, Estonia, Fiji, French Polynesia, Guam, Hungary, Iran, Japan, Kuwait, Maldives, Mauritius, Mexico, Mont negro, New Caledonia, Palau, Panama, Poland, Portugal, Samoa, Serbia, Seychelles, Singapore, Spain, Syrian Arab Republic, The former Yugoslav Republic of Macedonia, Tonga, Tunisia, Turkey, United Arab Emirates, Uruguay, Venezuela, West Bank and Gaza Strip.

80 Comprenant, mais non limité à : China, India, Indonesia, Malaysia, Pakistan, Philippines, South Africa, South Korea, Russia, Thailand and Vietnam.

d'aller passer l'examen et compléter la partie B (*applicant's declaration*) en présence du médecin.

À la suite des examens, le médecin enverra directement les résultats au DIC. Si les exigences médicales ne sont pas remplies, la demande de visa sera rejetée.

4.5 Contrôles et restrictions imposés en cours de séjour

Outre les vérifications susceptibles d'être effectuées auprès des employeurs qui parrainent des TTE, certaines restrictions ont été relevées relativement aux visas suivants :

- Le titulaire *Skilled-Regional Sponsored visa subclass 475* devra respecter un certain nombre d'obligations au cours de son séjour[81] :
  - se conformer à toutes les lois australiennes en tant que résident temporaire;
  - vivre et travailler dans la zone régionale désignée mentionnée dans son visa;
  - il pourra étudier, mais ces études devront être accessoires par rapport à l'exercice de son activité professionnelle à temps plein;
  - Si ces conditions ne sont pas respectées, le visa du demandeur principal ainsi que ceux des personnes à sa charge pourront être annulés, il ne pourra pas faire de demande de prolongation de son visa ni faire la passerelle et demander un visa de résidence permanente.
- Le titulaire d'un *Temporary Business (Long Stay) visa subclass 457* devra respecter un certain nombre d'obligations au cours de son séjour. Il ne devra pas :
  - arrêter de travailler pour l'employeur australien qui l'a parrainé;
  - occuper un poste autre que celui qui a été approuvé et mentionné dans sa demande de visa;
  - travailler pour une autre personne pendant qu'il travaille pour l'employeur australien qui l'a parrainé.
- Le titulaire d'un *Visiting academic visa (subclass 419)* devra respecter un certain nombre d'obligations au cours de son séjour, à savoir[82] :
  - il ne devra pas interrompre l'activité (participation à la recherche) pour laquelle son visa a été délivré;
  - s'engager dans une activité incompatible avec l'activité pour laquelle son visa a été délivré;
  - travailler avec une personne autre que l'institution qui l'a invité ou travailler à son propre compte;
  - recevoir un salaire sans l'autorisation du DIC.
- À l'exception de ce qui a trait au salaire, le titulaire d'un *Educational visa (Subclass 418)* devra respecter les mêmes obligations au cours de son séjour que le titulaire d'un *Visiting academic visa (subclass 419)*[83].

---

[81] Australian Government, Department of Immigration and Citizenship, *Main applicant and secondary applicant obligations*, http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/475/obligations-applicant.htm

[82] DIC, *Visting Academic Visa (Subclass 419)*, http://www.immi.gov.au/skilled/specialist-entry/419/eligibility-academic.htm

[83] DIC, *Educational Visa (Subclass 418)*, http://www.immi.gov.au/skilled/skilled-workers/ev/obligations.htm

4.6 Coûts

Les coûts relatifs aux différents types de visas retenus dans le cadre de cette étude sont présentés dans le tableau suivant.

TABLEAU 6 : COÛTS

Sous-classe de visa	1er versement[84] à la charge du demandeur	2e versement[85] à la charge du demandeur	Frais à la charge de l'employeur australien
Skilled – Regional Sponsored 475 (Provisional)	2 525 $ A	3 510 $ A	s. o.
Visa temporaire (*Temporary Business (Long Stay) subclass 457*[86]	260 $ A	n. d.	345 $ A pour la demande de SBS 70 $ A pour la demande d'approbation du poste sélectionné
Visiting Academic Visa	260 $ A	n. d.	s. o.
Educational Visa	260 $ A	n. d.	s. o.

4.7 Délais de traitement

La charte de service à la clientèle du DIC[87] établit des normes de services pour le traitement des demandes de visa. Le DIC vise à traiter 75 % des demandes de visa selon les normes de service établies. Les délais de traitement peuvent varier notamment en fonction de circonstances nationales propres aux pays de provenance des TTE et du support sous lequel la demande de visa est effectuée (en ligne, sur papier, etc.). Le tableau suivant montre les délais de traitement pour l'année 2008-2009.

TABLEAU 7 : NORMES DE SERVICES POUR LE TRAITEMENT DES DEMANDES POUR L'ANNÉE 2008-2009

Types de visa	Pays à faible risque	Pays à haut risque
Skilled – Regional Sponsored (Subclass 475)	7 mois	7 mois
Business (Long Stay) – Subclass 457[88]	2 mois	3 mois

[84] Le premier versement est à acquitter lors du dépôt de la demande de visa. Cette dernière sera considérée comme valide uniquement si les frais ont été payés.

[85] Le deuxième versement fait référence aux coûts qui devront être payés lorsqu'une personne à charge (toute personne âgée de 18 ans et plus) du demandeur principal n'a pas un niveau d'anglais suffisant. Ces frais devront être acquittés avant la délivrance du visa.

[86] DIC, *Fees & Charges*, http://www.immi.gov.au/allforms/990i/employer-sponsored-temporary.htm#a

[87] Australian Government, Department of Immigration and Citizenship, *Processing time service standards*, http://www.immi.gov.au/about/charters/client-services-charter/standards/2.1.htm

[88] DIC, *Visas for working in Australia*, http://www.immi.gov.au/about/charters/client-services-charter/visas/3.0.htm

Les pays à haut risque sont ceux qui ne sont pas éligibles à une autorisation de voyage électronique (*electronic travel authority*)[89]. Les pays éligibles sont le Brunei, le Canada, Hong Kong, le Japon, la Malaisie, Singapour, la Corée du Sud et les États-Unis.

Aucune information n'a pu être trouvée relativement aux délais de traitement pour le *Visting Academic Visa* et l'*Educational Visa*. Des demandes d'information supplémentaire ont été transmises par courriel, mais au moment de rédiger la présente fiche, aucune réponse n'avait été obtenue.

5 INITIATIVES ENCADRANT L'OCTROI DES PERMIS DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

Il n'existe pas d'entente bilatérale entre l'Australie et l'Inde, entre l'Australie et la Chine et entre le Canada et l'Australie[90]. L'Australie ne dispose pas d'un réseau de conventions bilatérales relatives à l'immigration permettant d'organiser les flux de travailleurs étrangers pays par pays. Ce choix est volontaire : le gouvernement australien souhaite avoir une politique globale et universelle en matière d'immigration, et non des accords préférentiels ou ciblés[91].

Toutefois, le gouvernement australien à signé avec la Chine un protocole d'entente établissant un cadre d'éthique pour les agents de recrutement chinois qui fournissent aux employeurs australiens des travailleurs chinois qualifiés[92]. Les agents de recrutement chinois doivent agir en conformité avec le cadre d'éthique, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent réclamer aucuns frais aux travailleurs chinois pour les services qu'ils offrent. Tous les frais de recrutement doivent être contenus dans les frais facturés à l'employeur australien. L'agent de recrutement chinois devra s'assurer que tous les documents fournis à l'appui d'une demande de visa sont authentiques et vérifiables.

Les agents de recrutement chinois qui sont d'accord pour respecter ce cadre seront enregistrés comme *Identified Recruitment Agent* auprès du ministère du commerce chinois et auront leur agence qui apparaîtra sur le site Web du ministère du commerce chinois[93].

Tous les agents de recrutement chinois qui ne respecteront pas ce cadre seront enlevés du site du ministère et seront sujets à des sanctions pénales sous le droit chinois.

6 ADMISSIBILITÉ À CERTAINS PROGRAMMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

La plupart des immigrants doivent vivre en qualité de détenteurs de visa de résidence permanente en Australie pendant deux ans avant de pouvoir bénéficier de la plupart des prestations socia-

---

89 Les voyageurs de certains pays qui ont l'intention de visiter l'Australie ou d'y transiter doivent obtenir une autorisation de voyage électronique (*Electronic Travel Authority*). Celle-ci a remplacé le tampon de visa pour la plupart des touristes et des gens d'affaires qui effectuent un court séjour en Australie.

90 Dot Harvey (3 juillet 2009). *Special Request*, [courrier électronique à Dolorès Grossemy], [en ligne], dolores_grossemy@enap.ca

91 Rappelons qu'historiquement, l'Australie avait une politique d'immigration fondée sur la couleur de la peau et qu'elle s'éloigne de toutes mesures qui pourraient laisser entendre qu'elle favorise la venue d'étrangers basée sur leur origine ethnique.

92 DIC, *Identified Recruitment Agents for Chinese Skilled Workers*, http://www.immi.gov.au/skilled/chinese-recruitment.htm

93 La liste de ces agents est disponible à l'adresse suivante : http://www.immi.gov.au/skilled/chinese-recruitment.htm#a

les, notamment les allocations de chômage (*Newstart Allowance ou Sickness Allowance*), de l'aide aux étudiants (*Austudy ou Youth Allowance*) et d'autres prestations telles que la carte de couverture médicale. Par ailleurs, pour avoir droit à des pensions de vieillesse ou d'invalidité, il doit avoir vécu en Australie pendant 10 ans[94].

6.1 Régime lié aux rentes

En Australie, le système de retraite repose sur trois piliers, à savoir :

- la pension de vieillesse;
- la pension de retraite professionnelle (*superannuation*);
- l'épargne privée (facultative).

En ce qui concerne la pension de vieillesse, le travailleur étranger y aura droit s'il est titulaire d'un visa de résidence permanente, qu'il a vécu en Australie depuis au moins 10 ans et qu'il est âgé d'au moins 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes.

En ce qui concerne la pension de retraite professionnelle, il s'agit d'une sorte d'épargne en vue de la retraite. L'employeur du travailleur étranger qualifié la verse en son nom à une caisse de retraite. Plus précisément, l'employeur du travailleur étranger doit verser l'équivalent de 9 % du salaire du travailleur étranger qualifié à ce fonds de retraite, sauf si le salaire du travailleur étranger qualifié est de moins de 450 $ A par mois[95]. Le travailleur étranger ne peut normalement bénéficier de cet argent placé dans un fonds de retraite qu'à l'âge légal de la retraite.

Cependant, il est possible pour un travailleur étranger qualifié de réclamer le remboursement des cotisations versées à ce fond de retraite avant l'âge légal de la retraite :

- s'il est venu en Australie avec un visa temporaire; et
- que son visa temporaire est arrivé à expiration ou a été annulé; et
- qu'il a définitivement quitté l'Australie[96].

Ce paiement est appelé « paiement de cotisations de retraite pour cause de départ de l'Australie ». (*Departing Australia Superannuation Payment*)[97].

Le travailleur étranger pourra réclamer le paiement de ses cotisations en remplissant le formulaire NAT 7204 intitulé *Applying for a departing Australia Superannuation Payment*[98].

Pour remplir ce formulaire, le travailleur étranger aura besoin des informations suivantes :

- Nom et date de naissance;

---

94 DIC, *Informations pour l'installation des migrants en Australie*, p. 3, http://www.immi.gov.au/media/fact-sheets/foreign/994ifre.pdf

95 Australian Taxation Office, *What is Superannuation?*, http://www.ato.gov.au/super/content.asp?doc=/content/32703.htm&page=1&H1

96 Le travailleur étranger pourra encore revenir en Australie avec un autre visa même s'il a réclamé et touché l'argent de ses cotisations.

97 Australian Taxation Office, *Superannuation information for temporary residents departing Australia*, http://www.ato.gov.au/super/content.asp?doc=/content/32703.htm

98 Australian Taxation Office, *Superannuation information for temporary residents departing Australia – Applying for the payment*, http://www.ato.gov.au/super/content.asp?doc=/content/32703.htm&page=4&H4

- Numéro de passeport;
- Caisse de retraite et numéro d'adhérent;
- Numéro de dossier fiscal en Australie – *Australian Tax File Number*.

Le travailleur étranger ne peut en faire la demande qu'après avoir quitté l'Australie et qu'après expiration ou annulation de son visa temporaire. Une fois que l'*AustSafe Super* a reçu le formulaire rempli de la demande *Departing Australia Superannuation Payment*, le paiement sera effectué, sauf circonstances particulières, dans les 28 jours. Plus précisément, une fois que la demande sera traitée, le travailleur étranger recevra un chèque représentant la somme de ses cotisations moins impôts[99] et un relevé de paiement de cotisations de retraite pour cause de départ de l'Australie.

6.2 Régime lié aux accidents du travail et aux maladies professionnelles

Aucune information n'a pu être relevée relativement à ce point. Des demandes d'information supplémentaire ont été transmises par courriel, mais au moment de rédiger la présente fiche, aucune réponse n'avait été obtenue.

6.3 Régime lié à l'assurance santé

Le gouvernement australien fournit une aide aux frais médicaux et aux soins hospitaliers par l'entremise du système *Medicare*. Le gouvernement subventionne également le coût de la plupart des médicaments au titre du *Pharmaceutical Benefits Scheme*. *Medicare* et le *Pharmaceutical Benefits Scheme* sont administrés par *Medicare Australia*.

En principe, les titulaires d'un visa temporaire ou provisoire ne sont pas admissibles à *Medicare*, à l'exception des titulaires d'un visa temporaire ou provisoire qui sont ressortissant d'un pays avec lequel l'Australie a conclu une entente de réciprocité concernant les soins de santé. Ces ressortissants auront un accès limité à *Medicare*[100]. Ces pays sont[101] : le Royaume-Uni, les Pays-Bas, la Nouvelle-Zélande, l'Irlande, la Norvège, la Suède, Malte, la Finlande et l'Italie. Aucune entente de réciprocité n'existe entre l'Australie et la Chine, l'Australie et l'Inde ou l'Australie et le Canada.

Par conséquent, les titulaires d'un visa temporaire ou provisoire devront souscrire à une assurance santé privée[102], mais cela ne constitue pas une obligation pour se voir accorder un visa temporaire.

---

99 La partie imposable du paiement des cotisations versées sera taxée à hauteur de 30 % (tranche imposée) ou 40 % (tranche non imposée). À compter du 1er avril 2009, la tranche imposable du paiement des cotisations sera taxée à 35 % (tranche imposée) ou 45 % (tranche non imposée).

100 Cet accès varie en fonction de chaque pays, mais couvre en général des problèmes de santé survenant au cours du séjour en Australie.

101 Medicare Australia, *Travelling Overseas*, http://www.medicareaustralia.gov.au/public/migrants/travelling/index.jsp

102 Australian Government, Department of Health and Ageing, *Private Health Insurance*, http://www.health.gov.au/internet/main/publishing.nsf/Content/private-1

7 AUTRES MODALITÉS

7.1 Statut des personnes à charge

Le DIC recommande aux personnes à charge du demandeur principal de faire leur demande de visa en même temps que lui. Cette consigne s'applique tant aux demandes de visa permanent qu'aux demandes de visa temporaire et provisoire. Si la demande du demandeur principal est acceptée, les personnes à charge se verront octroyer le même visa que ce dernier avec la mention « personne à charge » (*dependent relative*). Elles pourront travailler ou étudier durant leur séjour en Australie. Sont considérées comme personnes à charge les conjoints de fait, conjoints, partenaires du même sexe et enfants de moins de 18 ans. D'autres personnes peuvent être considérées comme personnes à la charge du demandeur principal, sous certaines conditions, par exemple, les enfants âgés de 18 ans et plus, et ce, uniquement si le demandeur principal peut démontrer qu'ils sont encore financièrement dépendants de lui.

Les exigences que doivent satisfaire les personnes à la charge du demandeur principal varient selon le type de visa. Ainsi, les personnes à la charge d'un demandeur principal pour un visa *Subclass 418* devront satisfaire aux exigences suivantes :

- Être inclus dans la demande de parrainage;
- Satisfaire aux exigences médicales;
- Ne pas avoir de casier judiciaire;
- Signer la déclaration de respect des valeurs australiennes.

Quant aux personnes à la charge d'un demandeur principal pour un visa *Subclass 457* et *419*, elles devront remplir les exigences suivantes :

- Satisfaire aux exigences médicales;
- Ne pas avoir de casier judiciaire;
- Signer la déclaration de respect des valeurs australiennes.

Enfin, les personnes à charge d'un demandeur principal d'un visa *Subclass 475* devront satisfaire aux exigences suivantes :

- Avoir le niveau d'anglais requis – Si ce niveau n'est pas atteint, des frais additionnels devront être acquittés avant l'octroi du visa demandé (*pour plus d'information sur ces frais, voir le tableau 6 sur les coûts*). Ces frais permettront une mise à niveau en anglais de la personne à charge lorsqu'elle sera en Australie. Elle recevra de l'information à propos de *l'Adult Migrant English Program* et des endroits où elle peut recevoir ce cours dès son arrivée en Australie. Comme preuve qu'elle détient un niveau d'anglais suffisant, la personne à charge devra joindre à la demande du demandeur principal au moins l'une des preuves suivantes :
  - les résultats de son test IELTS et avoir obtenu une moyenne de 4,5 pour les quatre éléments composant le test;
  - la preuve qu'elle est ressortissante d'un pays anglophone;
  - la preuve qu'elle a un diplôme universitaire ou qualification professionnelle (*trade qualification*) exigeant au moins deux années d'étude à temps plein où l'enseignement était dispensé en anglais;

- la preuve qu'elle a fait au moins une année d'étude à temps plein offerte en anglais, en vue de l'obtention d'un diplôme universitaire ou d'une qualification professionnelle;
- la preuve qu'elle remplit l'une des conditions suivantes : enseignement primaire et au moins trois années d'enseignement secondaire dispensé en anglais ou au moins cinq ans d'enseignement secondaire offert en anglais.

- Répondre aux exigences de la visite médicale;
- Ne pas avoir de casier judiciaire;
- Signer la déclaration de respect des valeurs australiennes[103].

7.2 Conditions de prolongation du séjour et de l'accès à la résidence permanente

7.2.1 Conditions de renouvellement des visas

Il faut tout d'abord savoir que le visa de résidence permanente est valable pour une durée de cinq ans. Il permet à son titulaire de rester indéfiniment en Australie. Il lui permet de voyager à l'étranger et de revenir en Australie pour cinq ans à partir de la date de délivrance du visa. À l'expiration des cinq années, le titulaire conserve son statut de résident permanent Cependant, s'il désire voyager à l'étranger, il devra demander, pour entrer de nouveau en Australie, un *Resident Return Visa (subclass 155)*[104]. Les frais associés à la demande de ce visa sont de 260 $ A. Le délai de traitement pour un *Resident Return Visa* est de deux semaines.

Si le titulaire fait la demande en Australie, il n'aura qu'à se présenter à un bureau du DIC. Si le titulaire fait la demande à l'extérieur de l'Australie, il devra remplir le formulaire 1085 intitulé *Application for a resident return visa or replacement evidence of resident return visa*[105]. Pour pouvoir être éligible pour le *Resident Return Visa (subclass 155)*, le demandeur devra avoir passé au moins deux ans en Australie sur les cinq ans.

- **Skilled-Regional Sponsored (subclass 475) Visa**

Le titulaire d'un visa *Skilled-Regional Sponsored (subclass 475) Visa* pourra postuler pour un visa de résidence permanente du GSMP dès lors qu'il a habité deux ans dans la zone géographique désignée ou la région à faible croissance démographique et qu'il a travaillé à temps plein pour au moins une année[106]. Cela étant, s'il lui faut encore un peu de temps pour satisfaire aux exigences relatives à l'obtention d'un visa permanent, il pourra postuler pour une demande de prolongation de son visa. À cette fin, il devra démontrer qu'il remplit toutes les conditions assorties à son visa. Si sa demande est acceptée, il se verra octroyer un visa *Skilled-Regional Sponsored (provisional) Subclass 487*, qui expirera quatre ans après le début de la date de son visa *Silled-regional Sponsored subclass 475*. Cela signifie que la date d'expiration de son *Silled-regional Sponsored subclass 475* ne peut être prolongée que pour 12 mois. Une seule demande de prolongation est possible[107].

---

[103] DIC, *Australian Values Statement*, http://www.immi.gov.au/living-in-australia/values/statement/long/
[104] DIC, *Resident Return Visa (subclass 155)*, http://www.immi.gov.au/migrants/residents/155/
[105] DIC, *Form 1085 Application for a Resident Return visa (RRV) or replacement evidence of an RRV*, http://www.immi.gov.au/allforms/pdf/1085.pdf
[106] DIC, *General Skilled Migration*, p. 13, http://www.immi.gov.au/allforms/booklets/1119.pdf
[107] DIC, *Skilled – Regional Sponsored (Provisional) visa (subclass 487)*, http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/487/existing-prov-visa-holders.htm

- **Temporary Business (Long Stay) – (Subclass 457) Visa**

Le TTE qui souhaite prolonger son *Temporary Business (Long Stay) - (Subclass 457) Visa* ou encore changer d'employeur devra déposer une nouvelle demande de visa et suivre les étapes telles que décrites dans la section 4.2.

- **Visiting Academic Visa (subclass 419)**

À l'expiration de son visa, le chercheur qui a ce type de visa peut demander une prolongation. Cependant, il devra avoir des motifs sérieux pour demander ce prolongement et devra déposer avec sa demande les pièces suivantes :

- Une nouvelle invitation de l'institution le parrainant;
- La preuve qu'il est toujours employé par une institution universitaire ou organisation de recherche dans son pays;
- La preuve qu'il continue de recevoir un salaire pour son poste dans son pays;
- Les motifs pour lesquels la participation au projet de recherche établi doit être prolongée.

- **Educational (subclass 418) Visa**

Le titulaire de ce visa pourra demander une prolongation de son visa. Pour ce faire, il devra compléter une nouvelle demande de visa et joindre toutes les pièces justificatives requises. Par ailleurs, l'organisme parrain devra déposer une nouvelle demande de parrainage.

7.2.2 Accès à la résidence permanente

Contrairement à d'autres administrations, ce n'est pas le nombre d'années passées sur le territoire australien, à titre temporaire, qui donne droit à la résidence permanente. Pour y accéder, tout travailleur étranger qualifié devra postuler pour l'un des différents types de visas offerts dans le cadre du programme australien d'immigration permanente. S'il remplit les exigences requises, il se verra alors délivrer un visa permanent.

7.2.3 Demande de citoyenneté australienne

Le titulaire d'un visa de résidence permanente pourra, après avoir passé au moins quatre ans sur le territoire australien, faire une demande pour obtenir la citoyenneté australienne. Il ne devra pas avoir quitté le territoire australien plus de 12 mois au cours des 4 ans. Pour demander la citoyenneté, il devra dans un premier temps passer un test de citoyenneté (*citizenship test*). Il doit réussir ce test avant de pouvoir déposer sa demande de citoyenneté australienne.

Le test de citoyenneté est en anglais, il comprend 20 questions à choix multiples et trois questions obligatoires relatives aux responsabilités liées à la citoyenneté australienne. Pour réussir le test, il devra obtenir la note de passage, soit 60 %, et avoir répondu correctement aux 3 questions obligatoires. S'il ne réussit pas le test, il pourra le repasser et cela n'aura aucune incidence sur son statut de résident permanent.

Le test est effectué en ligne dans l'un des bureaux du DIC (ou de ses partenaires, en l'occurrence *Medicare* et *Centrelink*) et les résultats sont communiqués immédiatement. Si le demandeur réussit le test, il peut immédiatement faire sa demande de citoyenneté australienne. Il devra pour se

faire remplir le formulaire 1300t intitulé *Application for Australian citizenship by conferral – general eligibility*[108] et acquitté des frais de 260 $ A.

8 CONCLUSION

Le système australien d'admission des travailleurs étrangers qualifiés est assez complexe et comprend une variété de visas. Il est axé en grande partie sur l'obtention de visas permanents à travers deux grands programmes, soit le GSMP et l'*Employer Sponsored Migration*. Les visas permanents délivrés dans le cadre de ces deux programmes n'ont pas fait l'objet d'une analyse détaillée dans le présent rapport étant donné l'objet de l'étude concernant les travailleurs temporaires[109].

En ce qui a trait aux chercheurs étrangers, le système d'immigration australien ne prévoit pas de procédures particulières ou plus rapides pour cette catégorie de migrant. Deux catégories de visas temporaires leur sont spécifiquement destinées, à savoir le *Visiting Academic Visa (Subclass 419)* et l'*Educational Visa (Subclass 418)*. Par ailleurs, dans le cadre de l'*Educational Visa (Subclass 418)*, les procédures effectuées par l'institution d'enseignement supérieur en vue de parrainer un chercheur étranger sont plus « lourdes » que celles prévues dans le cadre du visa *Temporary Business (Long Stay – (Subclass 457)*. En effet, dans le dernier cas, l'employeur australien n'a pas à passer de *Labour Market Test* en vue de pouvoir parrainer un travailleur étranger alors que dans le cas de l'*Educational Visa (Subclass 418)*, l'institution d'enseignement supérieur devra effectuer un tel test afin de s'assurer qu'aucun citoyen ou résident australien n'est apte à occuper le poste vacant.

Par ailleurs, la durée de validité des visas délivrés dans le cadre du *Visiting Academic Visa (*Subclass 419) et de l'*Educational Visa (Subclass 418)* est inférieure à celle du *Temporary Business (Long Stay – (Subclass 457)*. En effet, elle est d'une durée maximale de 12 mois pour le *Visiting Academic Visa* et de 2 ans maximum pour l'*Educational Visa*[110] alors qu'elle peut aller jusqu'à 4 ans dans le cadre du visa *Temporary Business (Long Stay – (Subclass 457)*.

En ce qui concerne les coûts à la charge du demandeur principal, ils sont identiques, soit 260 $ A, à l'exception de ceux relatifs au visa *Skilled-Regional Sponsored (Subclass 475)* qui sont de 2 525 $ A.

Pour ce qui est des personnes à la charge d'un chercheur étranger, elles auront droit, à l'instar des autres catégories de visas présentées dans la présente étude, d'accompagner le demandeur principal durant son séjour et de travailler et d'étudier sur le territoire australien.

D'autres remarques d'ordre plus général, mais pas précisément liées aux chercheurs étrangers, se dégagent de l'étude :

---

[108] DIC, *Application for Australian citizenship by conferral – general eligibility*, http://www.immi.gov.au/allforms/pdf/1300t.pdf

[109] Cela étant, il pourrait être opportun de se pencher davantage sur l'approche mise en place par le gouvernement australien en vue de retenir de façon permanente les travailleurs étrangers qualifiés afin que ces derniers puissent contribuer à la croissance et au développement économique de l'Australie.

[110] Sauf pour les professeurs seniors et les chercheurs scientifiques qui pourront se voir octroyer un visa d'une durée de quatre ans.

- Afin de permettre au TTE souhaitant venir travailler en Australie de déterminer le visa le plus approprié à sa situation, le DIC a mis en place un outil en ligne gratuit, soit le *Visa wizard*. Par ailleurs, le TTE peut, s'il le souhaite, recourir aux services d'un consultant d'immigration agréé par le MARA;
- Afin de faciliter le recrutement par les employeurs australiens ou encore la sélection par des États ou les territoires de TTE, le DIC a mis en place une base de données, la SMD.
- Le développement de l'immigration « professionnelle » en Australie repose sur une stratégie qui se fonde sur les besoins du marché du travail australien. À cette fin, plusieurs listes (SOL, MODL, ENSOL, CSL) sont dressées par le DIC ou encore par les États ou les territoires participants afin de cibler les métiers dans lesquels l'Australie fait face à des pénuries de main-d'œuvre;
- Aucune exigence de ressources financières[111] n'est requise du travailleur étranger souhaitant venir travailler en Australie. Cependant, avant de faire une demande pour une catégorie de visa temporaire ou permanent, il devra faire évaluer ses compétences par une autorité d'évaluation, laquelle varie selon le secteur d'activité du travailleur. Par ailleurs, le travailleur étranger spécialisé sera amené à démontrer qu'il maîtrise la langue anglaise. Si le niveau d'anglais requis n'est pas atteint par ce dernier, il devra alors acquitter les frais additionnels exigés lors de sa demande de visa. Ces frais lui permettront de suivre des cours d'anglais pour adultes dès son arrivée en Australie;
- Les titulaires d'un visa temporaire n'auront pas accès à *Medicare* et devront par conséquent souscrire à une assurance santé privée;
- En ce qui concerne les délais, le DIC a mis en place des normes de service pour les principales catégories de visas.

[111] À l'exception du *Visiting Academic Visa (Subclass 419)*.

BIBLIOGRAPHIE

DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP (Page consultée le 3 juillet 2009). *Fact Sheet 28 Skill Matching Database*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/media/fact-sheets/28skillmatchingdatabase.htm

DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP (Page consultée le 6 juillet 2009). *Professionals and other Skilled Migrants*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/points-test.htm

DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP (Page consultée le 6 juillet 2009). *Skilled Independent (subclass 175)*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/175/eligibility-applicant.htm

DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP (Page consultée le 7 juillet 2009). *Skilled Sponsored (subclass 176)*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/176/

DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP (Page consultée le 7 juillet 2009). *Nomination by State/Territory government*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/176/nom-state-terr.htm

DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP (Page consultée le 8 juillet 2009). *Designated areas of Australia*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/designated-areas.htm

DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP (Page consultée le 8 juillet 2009). *General Skilled Migration*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/allforms/booklets/1119.pdf

DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP (Page consultée le 8 juillet 2009). *Skilled – Recognised Graduate (Temporary) visa (subclass 476)*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/476/recognised-institutions.htm

DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP (Page consultée le 9 juillet 2009). *Recognised overseas institution*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/476/recognised-institutions.htm

DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP (Page consultée le 10 juillet 2009). *Form 1121i, Skilled Occupation List (SOL) and Employer Nomination Scheme Occupation List (ENSOL)*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/allforms/pdf/1121i.pdf

DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP (Page consultée le 10 juillet 2009). *Is your occupation in demand?*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/skilled-occupations/occupations-in-demand.htm

DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP (Page consultée le 10 juillet 2009). *Regional Australia/low population growth metropolitan areas*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/regional-growth.htm

DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP (Page consultée le 10 juillet 2009). *Form 1163i, Health requirement for temporary entry to Australia*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/allforms/pdf/1163i.pdf

DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP (Page consultée le 10 juillet 2009). *Form 80 Personal particulars for character assessment*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/allforms/pdf/80.pdf

DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP (Page consultée le 10 juillet 2009). *Form 1276, Application for general skilled migration to Australia*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/allforms/pdf/1276.pdf

MIGRATION AGENTS REGISTRATION AUTHORITY (Page consultée le 14 juillet 2009). *Information for Consumers*, [en ligne], http://www.mara.com.au/consumers/

MIGRATION AGENTS REGISTRATION AUTHORITY (Page consultée le 14 juillet 2009). *Employer Sponsored Migration*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/allforms/booklets/1131.pdf, p. 3/45

MIGRATION AGENTS REGISTRATION AUTHORITY (Page consultée le 14 juillet 2009). *Employer nomination under the Employer Nomination Scheme Form 785*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/allforms/pdf/785.pdf

MIGRATION AGENTS REGISTRATION AUTHORITY (Page consultée le 15 juillet 2009). *Regional Certifying Bodies*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/skills/regional-certifying-bodies.htm

MIGRATION AGENTS REGISTRATION AUTHORITY (Page consultée le 15 juillet 2009). *Form 1054 Employer nomination under the Regional Sponsored Migration Scheme*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/allforms/pdf/1054.pdf

MIGRATION AGENTS REGISTRATION AUTHORITY (Page consultée le 16 juillet 2009). *Visting Academic Visa (Subclass 419)*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/skilled/specialist-entry/419/eligibility-academic.htm

MIGRATION AGENTS REGISTRATION AUTHORITY (Page consultée le 16 juillet 2009). *Fees & Charges*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/allforms/990i/specialist-entry.htm#o

MIGRATION AGENTS REGISTRATION AUTHORITY (Page consultée le 16 juillet 2009). *Educational visa (subclass 418), Labour Market Testing*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/skilled/skilled-workers/ev/labour-market.htm

MIGRATION AGENTS REGISTRATION AUTHORITY (Page consultée le 16 juillet 2009). *ACT and Regions Office*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/contacts/australia/act-ro.htm

DEPARTMENT OF HEALTH AND AGEING (Page consultée le 16 juillet 2009). *Private Health Insurance*, [en ligne], http://www.health.gov.au/internet/main/publishing.nsf/Content/private-1

DEPARTMENT OF HEALTH AND AGEING (Page consultée le 16 juillet 2009). *Visting Academic Visa (Subclass 419)*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/skilled/specialist-entry/419/eligibility-academic.htm

DEPARTMENT OF HEALTH AND AGEING (Page consultée le 16 juillet 2009). *Resident Return Visa (subclass 155)*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/migrants/residents/155/

DEPARTMENT OF HEALTH AND AGEING (Page consultée le 16 juillet 2009). *Citizenship Test Centre Locator*, [en ligne], http://www.citizenship.gov.au/test/find.htm

DEPARTMENT OF HEALTH AND AGEING (Page consultée le 16 juillet 2009). *Application for Australian citizenship by conferral – general eligibility*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/allforms/pdf/1300t.pdf

AUSTRALIAN TAXATION OFFICE (Page consultée le 20 juillet 2009). *Superannuation information for temporary residents departing Australia*, [en ligne], http://www.ato.gov.au/super/content.asp?doc=/content/32703.htm

AUSTRALIAN TAXATION OFFICE (Page consultée le 20 juillet 2009). *What is Superannuation?*, [en ligne], http://www.ato.gov.au/super/content.asp?doc=/content/32703.htm&page=1&H1

DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP (Page consultée le 14 juillet 2009). *Annual Report 2007-08*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/about/reports/annual/2007-08/pdf/annual-report-2007-08-complete.pdf

DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP (Page consultée le 17 juillet 2009). *Form 147 Application for a temporary residence visa (non-business)*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/allforms/pdf/147.pdf

DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP (Page consultée le 17 juillet 2009). *Form 55 Application for temporary residence sponsorship*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/allforms/pdf/55.pdf

DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP (Page consultée le 17 juillet 2009). *Form 1066, Application for a Temporary Business (Long Stay) visa (subclass 457)*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/allforms/pdf/1066.pdf

AUSTRALIAN GOVERNMENT, DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP (Page consultée le 28 juillet 2009). *Applicant and Family Member Obligations*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/skilled/skilled-workers/ev/obligations-applicant.htm

AUSTRALIAN GOVERNMENT, DEPARTMENT OF IMMIGRATION AND CITIZENSHIP (Page consultée le 29 juillet 2009). *Main applicant and secondary applicant obligations*, [en ligne], http://www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/475/obligations-applicant.htm

GOVERNMENT OF WESTERN AUSTRALIA (Page consultée le 29 juillet 2009). *Western Australian Occupations in Demand List*, [en ligne], http://www.migration.wa.gov.au/media/documents/WAOIDL_JANUARY_2009.pdf

GOVERNMENT OF WESTERN AUSTRALIA (Page consultée le 29 juillet 2009). *About the Western Australian State Migration Centre*, [en ligne], http://www.migration.wa.gov.au/?page=about

PERSONNE-RESSOURCE

Dot Harvey
First Secretary (Immigration)
Australian High Commission
Dot.Harvey@dfat.gov.au

ANNEXE I : SKILLED OCCUPATION LIST / EMPLOYER NOMINATION SPONSORED OCCUPATION LIST

La 3e colonne du tableau indique si l'occupation fait partie de la SOL en inscrivant « Y » pour *yes*/oui ou « N » pour *no*/non. La dernière colonne indique la même chose par rapport à l'ENSOL.

1. Managers and administrators

Occupation (General Skilled Migration and Employer Nomination Scheme)	ASCO Code	SOL	Points for Skill	Assessing Authority	ENSOL
Child Care Co-ordinator	1295-11	Y	60	TRA	Y
Company Secretary	1212-11	Y	50	VETASSESS	Y
Construction Project Manager	1191-11	Y	50	VETASSESS	Y
Director of Nursing	1292-11	Y	60	ANMC	Y
Education Managers (nec)	1293-79	Y	50	VETASSESS	Y
Engineering Manager	1221-11	Y	60	Engineers Australia/AIM	Y
Environment, Parks and Land Care Manager	1299-17	Y	50	VETASSESS	Y
Finance Manager	1211-11	Y	60	CPAA/ICAA/NIA	Y
General Manager	1112-11	Y	60	AIM	Y
Human Resource Manager	1213-11	Y	60	AIM	Y
Information Technology Manager	1224-11	Y	60	ACS	Y
Laboratory Manager	1299-13	Y	50	VETASSESS	Y
Medical Administrator	1292-13	Y	50	VETASSESS	Y
Policy And Planning Manager	1291-11	Y	50	VETASSESS	Y
Production Manager (Manufacturing)	1222-11	Y	50	VETASSESS	Y
Production Manager (Mining)	1222-13	Y	50	VETASSESS	Y
Project Builder	1191-13	Y	50	VETASSESS	Y
Regional Education Manager	1293-15	Y	50	VETASSESS	Y
Research and Development Manager	1299-11	Y	50	VETASSESS	Y
Sales and Marketing Manager	1231-11	Y	60	AIM	Y
Sports Administrator	1299-19	Y	50	VETASSESS	Y
Supply and Distribution Manager	1223-11	Y	60	AIM	Y
Welfare Centre Manager	1299-15	Y	50	VETASSESS	Y

Occupation *(Employer Nomination Scheme only)*	ASCO Code	SOL	Points for Skill	Assessing Authority	ENSOL
Artistic Director	1296-13	N	N/A	VETASSESS	Y
Commissioned Defence Force Officer	1294-11	N	N/A	VETASSESS	Y
Commissioned Fire Officer	1294-13	N	N/A	VETASSESS	Y
Commissioned Police Officer	1294-15	N	N/A	VETASSESS	Y
Faculty Head	1293-13	N	N/A	VETASSESS	Y
Importer or Exporter	1192-11	N	N/A	VETASSESS	Y
Manufacturer	1193-11	N	N/A	VETASSESS	Y
Media Producer	1296-11	N	N/A	VETASSESS	Y
School Principal	1293-11	N	N/A	VETASSESS	Y
Specialist Managers (nec)	1299-79	N	N/A	VETASSESS	Y
Wholesaler	1192-13	N	N/A	VETASSESS	Y

2. Professionals

Occupation *(General Skilled Migration and Employer Nomination Scheme)*	ASCO Code	SOL	Points for Skill	Assessing Authority	ENSOL
Accountant	2211-11	Y	60	CPAA/ICAA/NIA	Y
Accountant – Corporate Treasurer	2213-11	Y	60	CPAA/ICAA/NIA	Y
Accountant – Internal Auditor	2212-13	Y	50	VETASSESS	Y
Accountant – External Auditor	2212-11	Y	60	CPAA/ICAA/NIA	Y
Actuary	2293-15	Y	50	VETASSESS	Y
Acupuncturist	2394-13	Y	50	VETASSESS	Y
Advertising Specialist	2221-17	Y	50	VETASSESS	Y
Agricultural Adviser	2114-21	Y	50	VETASSESS	Y
Agricultural Scientist	2114-19	Y	50	VETASSESS	Y
Anatomist or Physiologist	2113-11	Y	50	VETASSESS	Y
Architect	2121-11	Y	60	AACA	Y
Archivist	2299-15	Y	50	VETASSESS	Y
Art Teacher (Private)	2491-11	Y	50	VETASSESS	Y
Audiologist	2399-11	Y	50	VETASSESS	Y
Biochemist	2113-17	Y	50	VETASSESS	Y
Botanist	2113-13	Y	50	VETASSESS	Y
Building Surveyor	2549-79	Y	50	VETASSESS	Y
Business and Information Professionals (nec)	2299-79	Y	50	VETASSESS	Y
Careers Counsellor	2513-17	Y	50	VETASSESS	Y
Cartographer	2123-11	Y	50	VETASSESS	Y
Chemist	2111-11	Y	50	VETASSESS	Y
Chiropractor	2387-11	Y	60	COEA	Y
Community Worker	2512-13	Y	50	VETASSESS	Y
Computing Professionals – (nec)	2231-79	Y	60	ACS	Y
Computing Professionals – Applications and Analyst Programmer	2231-17	Y	60	ACS	Y
Computing Professionals – Computer Systems Auditor	2231-21	Y	60	ACS	Y
Computing Professionals – Software Designer	2231-15	Y	60	ACS	Y
Computing Professionals – Systems Designer	2231-13	Y	60	ACS	Y
Computing Professionals – Systems Manager	2231-11	Y	60	ACS	Y
Computing Professionals – Systems Programmer	2231-19	Y	60	ACS	Y
Conservator	2549-11	Y	50	VETASSESS	Y
Copywriter	2534-19	Y	50	VETASSESS	Y
Counsellors (nec)	2513-79	Y	50	VETASSESS	Y
Dance Teacher (Private)	2491-15	Y	50	VETASSESS	Y
Dental Specialist	2381-13	Y	60	ADC	Y
Dentist	2381-11	Y	60	ADC	Y
Dietitian	2393-11	Y	60	DAA	Y
Drama Teacher (Private)	2491-17	Y	50	VETASSESS	Y
Drug and Alcohol Counsellor	2513-13	Y	50	VETASSESS	Y
Economist	2522-11	Y	50	VETASSESS	Y
Editor	2534-11	Y	50	VETASSESS	Y
Electorate Officer	2549-13	Y	50	VETASSESS	Y
Engineer – Aeronautical Engineer	2129-11	Y	60	Engineers Australia	Y
Engineer – Agricultural Engineer	2129-13	Y	60	Engineers Australia	Y
Engineer – Biomedical Engineer	2129-15	Y	60	Engineers Australia	Y
Engineer – Building and Engineering Professionals (nec)	2129-79	Y	60	Engineers Australia	Y

2. Professionals (continued)

Occupation *(General Skilled Migration and Employer Nomination Scheme)*	ASCO Code	SOL	Points for Skill	Assessing Authority	ENSOL
Engineer – Chemical Engineer	2129-17	Y	60	Engineers Australia	Y
Engineer – Civil Engineer	2124-11	Y	60	Engineers Australia	Y
Engineer – Civil Engineering Technologist	2128-11	Y	60	Engineers Australia	Y
Engineer – Electrical Engineer	2125-11	Y	60	Engineers Australia	Y
Engineer – Electrical or Electronics Engineering Technologist	2128-15	Y	60	Engineers Australia	Y
Engineer – Electronics Engineer	2125-13	Y	60	Engineers Australia	Y
Engineer – Engineering Technologists (nec)	2128-79	Y	60	Engineers Australia	Y
Engineer – Industrial Engineer	2129-19	Y	60	Engineers Australia	Y
Engineer – Materials Engineer	2127-15	Y	60	Engineers Australia	Y
Engineer – Mechanical Engineer	2126-11	Y	60	Engineers Australia	Y
Engineer – Mechanical Engineering Technologist	2128-13	Y	60	Engineers Australia	Y
Engineer – Mining Engineer (excluding Petroleum)	2127-11	Y	60	Engineers Australia	Y
Engineer – Naval Architect	2129-21	Y	60	Engineers Australia	Y
Engineer – Petroleum Engineer	2127-13	Y	60	Engineers Australia	Y
Engineer – Production or Plant Engineer	2126-13	Y	60	Engineers Australia	Y
Environmental Health Officer	2543-13	Y	50	VETASSESS	Y
Environmental Research Scientist	2114-11	Y	50	VETASSESS	Y
Extractive Metallurgist	2119-15	Y	50	VETASSESS	Y
Family Counsellor	2513-15	Y	50	VETASSESS	Y
Fashion Designer	2533-11	Y	50	VETASSESS	Y
Forester	2114-13	Y	50	VETASSESS	Y
Geologist	2112-11	Y	50	VETASSESS	Y
Geophysicist	2112-13	Y	50	VETASSESS	Y
Graphic Designer	2533-13	Y	50	VETASSESS	Y
Health Information Manager	2299-11	Y	50	VETASSESS	Y
Historian	2529-11	Y	50	VETASSESS	Y
Illustrator	2533-19	Y	50	VETASSESS	Y
Industrial Designer	2533-15	Y	50	VETASSESS	Y
Industrial Relations Officer	2291-15	Y	50	VETASSESS	Y
Intelligence Officer	2299-19	Y	50	VETASSESS	Y
Interior Designer	2533-17	Y	50	VETASSESS	Y
Interpreter	2529-13	Y	60	NAATI	Y
Journalists and Related Professionals (nec)	2534-79	Y	50	VETASSESS	Y
Land Economist	2296-13	Y	50	VETASSESS	Y
Landscape Architect	2121-13	Y	50	VETASSESS	Y
Legal Practitioner – Barrister	2521-11	Y	60	SLAA	Y
Legal Practitioner – Solicitor	2521-13	Y	60	SLAA	Y
Librarian	2292-11	Y	50	VETASSESS	Y
Life Scientists (nec)	2113-79	Y	50	VETASSESS	Y
Management Consultant	2294-11	Y	50	VETASSESS	Y
Marine Biologist	2113-19	Y	50	VETASSESS	Y
Market Research Analyst	2221-15	Y	50	VETASSESS	Y
Marketing Specialist	2221-13	Y	50	VETASSESS	Y
Master Fisher	2542-13	Y	40	VETASSESS	Y
Materials Scientist	2119-19	Y	50	VETASSESS	Y
Mathematician	2293-11	Y	50	VETASSESS	Y

2. Professionals (continued)

Occupation *(General Skilled Migration and Employer Nomination Scheme)*	ASCO Code	SOL	Points for Skill	Assessing Authority	ENSOL
Medical Practitioner – Anaesthetist	2312-11	Y	60	State/Territory Medical Board	Y
Medical Practitioner – Dermatologist	2312-13	Y	60	State/Territory Medical Board	Y
Medical Practitioner – Emergency Medicine Specialist	2312-15	Y	60	State/Territory Medical Board	Y
Medical Practitioner – General Medical Practitioner	2311-11	Y	60	State/Territory Medical Board	Y
Medical Practitioner – Obstetrician and Gynaecologist	2312-17	Y	60	State/Territory Medical Board	Y
Medical Practitioner – Ophthalmologist	2312-19	Y	60	State/Territory Medical Board	Y
Medical Practitioner – Paediatrician	2312-21	Y	60	State/Territory Medical Board	Y
Medical Practitioner – Pathologist	2312-23	Y	60	State/Territory Medical Board	Y
Medical Practitioner – Psychiatrist	2312-27	Y	60	State/Territory Medical Board	Y
Medical Practitioner – Radiologist	2312-29	Y	60	State/Territory Medical Board	Y
Medical Practitioner – Specialist Medical Practitioners (nec)	2312-79	Y	60	State/Territory Medical Board	Y
Medical Practitioner – Specialist Physician	2312-25	Y	60	State/Territory Medical Board	Y
Medical Practitioner – Surgeon	2312-31	Y	60	State/Territory Medical Board	Y
Medical Scientist	2115-11	Y	60	AIMS	Y
Medical Scientist (Medical Physicist)	2115-11	Y	60	ACPSEM	Y
Meteorologist	2119-13	Y	50	VETASSESS	Y
Museum or Gallery Curator	2549-21	Y	50	VETASSESS	Y
Music Teacher (Private)	2491-13	Y	50	VETASSESS	Y
Natural and Physical Science Professionals (nec)	2119-79	Y	50	VETASSESS	Y
Naturopath	2394-11	Y	50	VETASSESS	Y
Nurse – Registered Developmental Disability Nurse	2326-11	Y	60	ANMC	Y
Nurse – Registered Mental Health Nurse	2325-11	Y	60	ANMC	Y
Nurse – Registered Midwife	2324-11	Y	60	ANMC	Y
Nurse – Registered Nurse	2323-11	Y	60	ANMC	Y
Occupational Health and Safety Officer	2543-11	Y	50	VETASSESS	Y
Occupational Therapist	2383-11	Y	60	ODTRB	Y
Oenologist	2549-17	Y	50	VETASSESS	Y
Optometrist	2384-11	Y	60	OCANZ	Y
Organisation and Methods Analyst	2294-13	Y	50	VETASSESS	Y
Orthoptist	2399-13	Y	50	VETASSESS	Y
Orthotist	2399-15	Y	50	VETASSESS	Y
Osteopath	2387-13	Y	60	SCORB	Y
Park Ranger	2114-15	Y	50	VETASSESS	Y
Patents Examiner	2549-15	Y	50	VETASSESS	Y
Personnel Consultant	2291-13	Y	50	VETASSESS	Y
Personnel Officer	2291-11	Y	50	VETASSESS	Y
Pharmacist – Hospital Pharmacist	2382-11	Y	60	APharmC	Y
Pharmacist – Industrial Pharmacist	2382-13	Y	50	VETASSESS	Y
Pharmacist – Retail Pharmacist	2382-15	Y	60	APharmC	Y
Physical Metallurgist	2119-17	Y	50	VETASSESS	Y
Physicist	2119-11	Y	50	VETASSESS	Y
Physiotherapist	2385-11	Y	60	APC	Y
Podiatrist	2388-11	Y	60	APodC	Y
Policy Analyst	2299-17	Y	50	VETASSESS	Y
Print Journalist	2534-13	Y	50	VETASSESS	Y
Psychologist – Clinical Psychologist	2514-11	Y	60	APS	Y

2. Professionals (continued)

Occupation *(General Skilled Migration and Employer Nomination Scheme)*	ASCO Code	SOL	Points for Skill	Assessing Authority	ENSOL
Psychologist – Educational Psychologist	2514-13	Y	60	APS	Y
Psychologist – Organisational Psychologist	2514-15	Y	60	APS	Y
Psychologist – Psychologists (nec)	2514-79	Y	60	APS	Y
Public Relations Officer	2221-11	Y	50	VETASSESS	Y
Quality Assurance Manager	2294-15	Y	50	VETASSESS	Y
Quantity Surveyor	2122-11	Y	60	AIQS	Y
Radio Journalist	2534-17	Y	50	VETASSESS	Y
Radiographer – Medical Diagnostic Radiographer	2391-11	Y	60	AIR	Y
Radiographer – Nuclear Medicine Technologist	2391-15	Y	60	ANZSNM	Y
Radiographer – Radiation Therapist	2391-13	Y	60	AIR	Y
Radiographer – Sonographer	2391-17	Y	60	AIR	Y
Records Manager	2299-13	Y	50	VETASSESS	Y
Recreation Officer	2549-19	Y	50	VETASSESS	Y
Rehabilitation Counsellor	2513-11	Y	50	VETASSESS	Y
Sales Representative (Industrial Products)	2222-11	Y	50	VETASSESS	Y
Sales Representative (Information and Communication Products)	2222-13	Y	50	VETASSESS	Y
Sales Representative (Medical and Pharmaceutical Products)	2222-15	Y	50	VETASSESS	Y
Seafarer – Ship's Engineer	2542-15	Y	40	AMSA	Y
Seafarer – Ship's Master	2542-11	Y	40	AMSA	Y
Seafarer – Ship's Officer	2542-19	Y	40	AMSA	Y
Social Professionals (nec)	2529-79	Y	50	VETASSESS	Y
Social Worker	2511-11	Y	60	AASW	Y
Soil Scientist	2114-17	Y	50	VETASSESS	Y
Speech Pathologist	2386-11	Y	60	SPAA	Y
Statistician	2293-13	Y	50	VETASSESS	Y
Surveyor	2123-13	Y	60	ISA	Y
Teacher – Education Officer	2493-11	Y	50	VETASSESS	Y
Teacher – Pre-Primary School Teacher	2411-11	Y	60	TA	Y
Teacher – Primary School Teacher	2412-11	Y	60	TA	Y
Teacher – Secondary School Teacher	2413-11	Y	60	TA	Y
Teacher – Vocational Education Teacher (Non-trades)	2422-11	Y	50	VETASSESS	Y
Teacher – Vocational Education Teacher (Trades)	2422-11	Y	60	TRA	Y
Technical Sales Representatives (nec)	2222-79	Y	50	VETASSESS	Y
Technical Writer	2534-21	Y	50	VETASSESS	Y
Television Journalist	2534-15	Y	50	VETASSESS	Y
Training Officer	2291-17	Y	50	VETASSESS	Y
Translator	2529-15	Y	60	NAATI	Y
Urban and Regional Planner	2523-11	Y	50	VETASSESS	Y
Valuer	2295-11	Y	50	VETASSESS	Y
Veterinarian	2392-11	Y	60	AVBC	Y
Welfare Worker	2512-11	Y	60	AIWCW	Y
Zoologist	2113-15	Y	50	VETASSESS	Y

2. Professionals (continued)

In addition, the following **Professional** occupations may be nominated under the Employer Nomination Scheme but **not** under the General Skilled Migration categories.

Occupation *(Employer Nomination Scheme only)*	ASCO Code	SOL	Points for Skill	Assessing Authority	ENSOI
Air Traffic Controller	2541-13	N	N/A	VETASSESS	Y
Art Director (Film, Television or Stage)	2536-11	N	N/A	VETASSESS	Y
Book Editor	2535-13	N	N/A	VETASSESS	Y
Composer	2537-17	N	N/A	VETASSESS	Y
Dancer or Choreographer	2538-13	N	N/A	VETASSESS	Y
Director (Film, Television, Radio or Stage)	2536-13	N	N/A	VETASSESS	Y
Director of Photography	2536-15	N	N/A	VETASSESS	Y
Environmental and Agricultural Science Professionals (nec)	2114-79	N	N/A	VETASSESS	Y
Film and Video Editor	2536-17	N	N/A	VETASSESS	Y
Flight Engineer	2541-17	N	N/A	VETASSESS	Y
Flight Service Officer	2541-15	N	N/A	VETASSESS	Y
Flying Instructor	2541-19	N	N/A	VETASSESS	Y
Instrumental Musician	2537-15	N	N/A	VETASSESS	Y
Legal Professionals (nec)	2521-79	N	N/A	VETASSESS	Y
Ministers of Religion	2515-11	N	N/A	VETASSESS	Y
Music Director	2537-11	N	N/A	VETASSESS	Y
Nurse – Nurse Educator	2322-11	N	N/A	VETASSESS	Y
Nurse – Nurse Manager	2321-11	N	N/A	VETASSESS	Y
Nurse – Nurse Researcher	2322-13	N	N/A	VETASSESS	Y
Painter (Visual Arts)	2531-11	N	N/A	VETASSESS	Y
Photographer	2532-11	N	N/A	VETASSESS	Y
Pilot – Aircraft Pilot	2541-11	N	N/A	CASA	Y
Potter or Ceramic Artist	2531-15	N	N/A	VETASSESS	Y
Program Director (Radio or Television)	2536-21	N	N/A	VETASSESS	Y
Radio Presenter	2539-11	N	N/A	VETASSESS	Y
Script Editor	2535-15	N	N/A	VETASSESS	Y
Sculptor	2531-13	N	N/A	VETASSESS	Y
Singer	2537-13	N	N/A	VETASSESS	Y
Stage Manager	2536-19	N	N/A	VETASSESS	Y
Student Counsellor	2513-19	N	N/A	VETASSESS	Y
Teacher – English as a Second Language Teacher	2492-11	N	N/A	VETASSESS	Y
Teacher – Extra systemic Teachers (nec)	2491-79	N	N/A	VETASSESS	Y
Teacher – Special Education Teachers (nec)	2414-79	N	N/A	VETASSESS	Y
Teacher – Special Needs Teacher	2414-11	N	N/A	VETASSESS	Y
Teacher – Teacher of the Hearing Impaired	2414-13	N	N/A	VETASSESS	Y
Teacher of the Sight Impaired	2414-15	N	N/A	VETASSESS	Y
Technical Director	2536-23	N	N/A	VETASSESS	Y
Television Presenter	2539-13	N	N/A	VETASSESS	Y
University Lecturer	2421-11	N	N/A	VETASSESS	Y
University Tutor	2421-13	N	N/A	VETASSESS	Y
Visual Arts and Crafts Professionals (nec)	2531-79	N	N/A	VETASSESS	Y

3. Associate professionals

Occupation *(General Skilled Migration and Employer Nomination Scheme)*	ASCO Code	SOL	Points for Skill	Assessing Authority	ENSOL
Aboriginal and Torres Strait Islander Health Worker	3493-11	Y	40	VETASSESS	Y
Ambulance Officer	3491-11	Y	40	VETASSESS	Y
Architectural Associate	3121-13	Y	40	VETASSESS	Y
Biomedical Engineering Associate	3129-11	Y	40	EAUST	Y
Branch Accountant (Financial Institution)	3211-11	Y	40	VETASSESS	Y
Building Associate	3121-11	Y	40	VETASSESS	Y
Building Associate Professionals (nec)	3129-79	Y	40	VETASSESS	Y
Building Inspector	3121-17	Y	40	VETASSESS	Y
Chef	3322-11	Y	60	TRA	Y
Chef – Head Chef	3322-01	Y	60	TRA	Y
Chemistry Technical Officer	3112-11	Y	40	VETASSESS	Y
Civil Engineering Associate	3122-11	Y	40	Engineers Australia	Y
Civil Engineering Technician	3122-13	Y	40	VETASSESS	Y
Commodities Trader	3212-17	Y	40	VETASSESS	Y
Computing Support Technician	3294-11	Y	40	TRA	Y
Dental Hygienist	3492-13	Y	40	VETASSESS	Y
Dental Technician	3492-15	Y	60	TRA	Y
Dental Therapist	3492-11	Y	40	VETASSESS	Y
Disabilities Services Officer	3421-17	Y	40	VETASSESS	Y
Electrical Engineering Associate	3123-11	Y	40	Engineers Australia	Y
Electrical Engineering Technician	3123-13	Y	40	TRA	Y
Electronic Engineering Associate	3124-11	Y	40	Engineers Australia	Y
Electronic Engineering Technician	3124-13	Y	40	TRA	Y
Engineering Associate Professionals (nec)	3129-79	Y	40	Engineers Australia	Y
Family Support Worker	3421-19	Y	40	VETASSESS	Y
Financial Dealers and Brokers (nec)	3212-79	Y	40	VETASSESS	Y
Financial Institution Branch Manager	3211-13	Y	40	VETASSESS	Y
Financial Investment Adviser	3213-11	Y	40	VETASSESS	Y
Financial Market Dealer	3212-15	Y	40	VETASSESS	Y
Futures Trader	3212-13	Y	40	VETASSESS	Y
Hotel or Motel Manager (Degree Level)	3323-11	Y	50	VETASSESS	Y
Hotel or Motel Manager (Diploma Level)	3323-11	Y	40	VETASSESS	Y
Insurance Broker	3212-19	Y	40	VETASSESS	Y
Intensive Care Ambulance Paramedic	3491-13	Y	40	VETASSESS	Y
Interior Decorator	3999-11	Y	40	VETASSESS	Y
Library Technician	3997-11	Y	40	VETASSESS	Y
Massage Therapist	3494-11	Y	40	VETASSESS	Y
Mechanical Engineering Associate	3125-11	Y	40	Engineers Australia	Y
Mechanical Engineering Technician	3125-13	Y	40	TRA	Y
Medical Laboratory Technical Officer	3111-11	Y	40	AMS	Y
Metallurgical and Materials Technician	3129-13	Y	40	VETASSESS	Y
Mine Deputy	3129-15	Y	40	VETASSESS	Y
Museum or Art Gallery Technician	3999-13	Y	40	VETASSESS	Y
Office Manager	3291-11	Y	40	VETASSESS	Y
Parole or Probation Officer	3421-11	Y	40	VETASSESS	Y
Plumbing Engineering Associate	3121-21	Y	40	VETASSESS	Y

3. Associate professionals (continued)

Occupation *(General Skilled Migration and Employer Nomination Scheme)*	ASCO Code	SOL	Points for Skill	Assessing Authority	ENSOL
Plumbing Inspector	3121-19	Y	40	VETASSESS	Y
Primary Products Inspector	3991-11	Y	40	VETASSESS	Y
Project or Program Administrator	3292-11	Y	40	VETASSESS	Y
Property Manager	3293-13	Y	40	VETASSESS	N
Real Estate Agency Manager	3293-11	Y	40	VETASSESS	Y
Real Estate Salesperson	3293-15	Y	40	VETASSESS	N
Residential Care Officer	3421-15	Y	40	VETASSESS	Y
Safety Inspector	3992-11	Y	40	VETASSESS	Y
Stockbroking Dealer	3212-11	Y	40	VETASSESS	Y
Surveying and Cartographic Associate	3121-15	Y	40	VETASSESS	Y
Youth Worker	3421-13	Y	40	VETASSESS	Y

In addition, the following **Associate Professional** occupations may be nominated under the Employer Nomination Scheme but **not** under the General Skilled Migration categories.

Occupation *(Employer Nomination Scheme only)*	ASCO Code	SOL	Points for Skill	Assessing Authority	ENSOL
Agricultural Technical Officer	3112-17	N	N/A	VETASSESS	Y
Earth Science Technical Officer	3112-13	N	N/A	VETASSESS	Y
Gymnastics Coach	3993-19	N	N/A	VETASSESS	Y
Horseriding Coach	3993-25	N	N/A	VETASSESS	Y
Jockey	3993-11	N	N/A	TRA	Y
Life Science Technical Officer	3112-15	N	N/A	VETASSESS	Y
Other Sports Coach	3993-27	N	N/A	VETASSESS	Y
Senior Non-Commissioned Defence Force Officer	3994-11	N	N/A	VETASSESS	Y
Sports Development Officers	3993-29	N	N/A	VETASSESS	Y
Swimming Coach	3993-23	N	N/A	VETASSESS	Y
Tennis Coach	3993-21	N	N/A	VETASSESS	Y

4. Tradespersons and related workers

Important information
If you are intending to apply for a General Skilled Migration visa and want to nominate an occupation that has TRA and VETASSESS both listed as the assessing authority, please read the information on pages 23–24 of this form. Special arrangements are in place for assessing the skills of residents of India, the Philippines, Sri Lanka, South Africa and the United Kingdom.

Occupation *(General Skilled Migration and Employer Nomination Scheme)*	ASCO Code	SOL	Points for Skill	Assessing Authority	ENSOL
Aircraft Maintenance Engineer (Avionics)	4114-15	Y	60	TRA	Y
Aircraft Maintenance Engineer (Mechanical)	4114-11	Y	60	TRA	Y
Aircraft Maintenance Engineer (Structures)	4114-13	Y	60	TRA	Y
Aircraft Maintenance Engineers – Supervisor	4114-01	Y	60	TRA	Y
Apparel Cutter	4941-17	Y	60	TRA	Y
Automotive Electrician	4212-11	Y	60	TRA	Y
Automotive Electricians – Supervisor	4212-01	Y	60	TRA	Y
Baker	4512-11	Y	60	TRA	Y
Bakers and Pastry cooks – Supervisor	4512-01	Y	60	TRA	Y
Binder and Finisher	4913-11	Y	60	TRA	Y
Blacksmith	4123-11	Y	60	TRA	Y
Boat Builder and Repairer	4961-13	Y	60	TRA	Y
Bricklayer	4414-11	Y	60	TRA/VETASSESS	Y
Bricklayers – Supervisor	4414-01	Y	60	TRA/VETASSESS	Y
Broadcast Transmitter Operator	4992-17	Y	60	TRA	Y
Business Machine Mechanic	4315-13	Y	60	TRA	Y
Butcher	4511-11	Y	60	TRA	Y
Buttermaker or Cheesemaker	4519-13	Y	60	TRA	Y
Cabinetmaker	4922-11	Y	60	TRA	Y
Cabinetmakers – Supervisor	4922-01	Y	60	TRA	Y
Cable Jointer	4313-13	Y	60	TRA/VETASSESS	Y
Canvas Goods Maker	4944-13	Y	60	TRA	Y
Carpenter	4411-13	Y	60	TRA/VETASSESS	Y
Carpenter and Joiner	4411-11	Y	60	TRA/VETASSESS	Y
Carpentry and Joinery Tradespersons – Supervisor	4411-01	Y	60	TRA/VETASSESS	Y
Communications Linesperson	4316-13	Y	60	TRA	Y
Communications Tradespersons – Supervisor	4316-01	Y	60	TRA	Y
Confectioner	4519-15	Y	60	TRA	Y
Cook	4513-11	Y	60	TRA	Y
Drainer	4431-15	Y	60	TRA	Y
Dressmaker	4941-15	Y	60	TRA	Y
Electrical Powerline Tradesperson	4313-11	Y	60	TRA/VETASSESS	Y
Electrician (Special Class)	4311-13	Y	60	TRA	Y
Electricians – Supervisor	4311-01	Y	60	TRA/VETASSESS	Y
Electrical Distribution Tradespersons – Supervisor	4313-01	Y	60	TRA/VETASSESS	Y
Electronic and Office Equipment Tradespersons – Supervisor	4315-01	Y	60	TRA	Y
Electronic Equipment Tradesperson	4315-11	Y	60	TRA	Y
Electronic Instrument Tradesperson (Special Class)	4314-13	Y	60	TRA	Y
Electronic Instrument Tradespersons – Supervisor	4314-01	Y	60	TRA	Y
Electroplater	4126-13	Y	60	TRA	Y
Engraver	4115-21	Y	60	TRA	Y
Farrier	4123-13	Y	60	TRA	Y

4. Tradespersons and related workers (continued)

Occupation *(General Skilled Migration and Employer Nomination Scheme)*	ASCO Code	SOL	Points for Skill	Assessing Authority	ENSOL
Fibrous Plasterer	4412-11	Y	60	TRA	Y
Fibrous Plasterers – Supervisor	4412-01	Y	60	TRA	Y
Fitter	4112-11	Y	60	TRA	Y
Flat Glass Tradesperson	4982-11	Y	60	TRA	Y
Floor Finisher	4423-11	Y	60	TRA	Y
Floor Finishers – Supervisor	4423-01	Y	60	TRA	Y
Forging Tradespersons – Supervisor	4123-01	Y	60	TRA	Y
Furniture Finisher	4929-13	Y	60	TRA	Y
Furniture Upholsterer	4942-11	Y	60	TRA	Y
Gasfitter	4431-13	Y	60	TRA	Y
Gem Cutter and Polisher	4983-13	Y	60	TRA	Y
General Clothing Tradesperson	4941-11	Y	60	TRA	Y
General Communications Tradesperson	4316-11	Y	60	TRA	Y
General Electrician	4311-11	Y	60	TRA/VETASSESS	Y
General Electronic Instrument Tradesperson	4314-11	Y	60	TRA	Y
General Fabrication Engineering Tradesperson	4121-11	Y	60	TRA	Y
General Fabrication Engineering Tradespersons – Supervisor	4121-01	Y	60	TRA	Y
General Gardener	4623-11	Y	60	TRA	Y
General Mechanical Engineering Tradesperson	4111-11	Y	60	TRA	Y
General Mechanical Engineering Tradespersons – Supervisor	4111-01	Y	60	TRA	Y
General Plumber	4431-11	Y	60	TRA/VETASSESS	Y
Glass Blower	4982-13	Y	60	TRA	Y
Graphic Pre-Press Tradesperson	4911-11	Y	60	TRA	Y
Greenkeeper	4622-11	Y	60	TRA	Y
Gunsmith	4115-19	Y	60	TRA	Y
Hairdresser	4931-11	Y	60	TRA	Y
Hairdressers – Supervisor	4931-01	Y	60	TRA	Y
Head Gardener	4623-01	Y	60	TRA	Y
Jeweller	4983-11	Y	60	TRA	Y
Joiner	4411-15	Y	60	TRA/VETASSESS	Y
Landscape Gardener	4623-13	Y	60	TRA	Y
Leather Goods Maker	4944-11	Y	60	TRA	Y
Lift Mechanic	4311-15	Y	60	TRA	Y
Locksmith	4115-15	Y	60	TRA	Y
Meat Tradespersons – Supervisor	4511-01	Y	60	TRA	Y
Mechanical Services and Air-conditioning Plumber	4431-19	Y	60	TRA	Y
Medical Grade Shoemaker	4943-13	Y	60	TRA	Y
Metal Casting Tradesperson	4125-11	Y	60	TRA	Y
Metal Casting Tradespersons – Supervisor	4125-01	Y	60	TRA	Y
Metal Fabricator (Boilermaker)	4122-11	Y	60	TRA	Y
Metal Finishing Tradespersons – Supervisor	4126-01	Y	60	TRA	Y
Metal Fitters and Machinists – Supervisor	4112-01	Y	60	TRA	Y
Metal Machinist (First Class)	4112-13	Y	60	TRA	Y
Metal Polisher	4126-11	Y	60	TRA	Y
Motor Mechanic	4211-11	Y	60	TRA/VETASSESS	Y
Motor Mechanics – Supervisor	4211-01	Y	60	TRA/VETASSESS	Y

4. Tradespersons and related workers (continued)

Occupation *(General Skilled Migration and Employer Nomination Scheme)*	ASCO Code	SOL	Points for Skill	Assessing Authority	ENSOL
Nursery person	4621-11	Y	60	TRA	Y
Optical Mechanic	4999-11	Y	60	TRA	Y
Painter and Decorator	4421-11	Y	60	TRA	Y
Painters and Decorators – Supervisor	4421-01	Y	60	TRA	Y
Panel Beater	4213-11	Y	60	TRA	Y
Panel Beaters – Supervisor	4213-01	Y	60	TRA	Y
Pastry cook	4512-13	Y	60	TRA	Y
Pattern maker-Grader (Clothing)	4941-19	Y	60	TRA	Y
Piano Tuner	4999-17	Y	60	TRA	Y
Picture Framer	4929-11	Y	60	TRA	Y
Plumbers – Supervisor	4431-01	Y	60	TRA/METASSESS	Y
Precision Instrument Maker and Repairer	4115-11	Y	60	TRA	Y
Precision Metal Tradespersons – Supervisor	4115-01	Y	60	TRA	Y
Pressure Welder	4122-13	Y	60	TRA	Y
Printing Machinist	4912-11	Y	60	TRA	Y
Refrigeration and Air-conditioning Mechanic	4312-11	Y	60	TRA/METASSESS	Y
Refrigeration and Air-conditioning Mechanics – Supervisor	4312-01	Y	60	TRA/METASSESS	Y
Roof Plumber	4431-17	Y	60	TRA	Y
Roof Slater and Tiler	4413-11	Y	60	TRA	Y
Roof Slaters and Tilers – Supervisor	4413-01	Y	60	TRA	Y
Sail Maker	4944-15	Y	60	TRA	Y
Saw Maker and Repairer	4115-17	Y	60	TRA	Y
Screen Printer	4914-11	Y	60	TRA	Y
Sheetmetal Worker (First Class)	4124-11	Y	60	TRA	Y
Sheetmetal Tradespersons – Supervisor	4124-01	Y	60	TRA	Y
Shipwright	4961-11	Y	60	TRA	Y
Shoemaker	4943-11	Y	60	TRA	Y
Signwriter	4422-11	Y	60	TRA	Y
Signwriters – Supervisor	4422-01	Y	60	TRA	Y
Small Offset Printer	4912-13	Y	60	TRA	Y
Smallgoods Maker	4511-13	Y	60	TRA	Y
Solid Plasterer	4415-11	Y	60	TRA	Y
Solid Plasterers – Supervisor	4415-01	Y	60	TRA	Y
Stonemason	4416-13	Y	60	TRA	Y
Structural Steel and Welding Tradespersons – Supervisor	4122-01	Y	60	TRA	Y
Tailor	4941-13	Y	60	TRA	Y
Textile, Clothing or Footwear Mechanic	4112-15	Y	60	TRA	Y
Toolmaker	4113-11	Y	60	TRA	Y
Toolmakers – Supervisor	4113-01	Y	60	TRA	Y
Tradesperson and Related Workers (nec)	4999-79	Y	60	TRA	Y
Tree Surgeon	4623-15	Y	60	TRA	Y
Upholsterers and Bedding Tradespersons (nec)	4942-79	Y	60	TRA	Y
Vehicle Body Maker	4215-11	Y	60	TRA	Y
Vehicle Body Makers – Supervisor	4215-01	Y	60	TRA	Y
Vehicle Painter	4214-11	Y	60	TRA	Y
Vehicle Painters – Supervisor	4214-01	Y	60	TRA	Y

4. Tradespersons and related workers (continued)

Occupation *(General Skilled Migration and Employer Nomination Scheme)*	ASCO Code	SOL	Points for Skill	Assessing Authority	ENSOL
Vehicle Trimmer	4216-11	Y	60	TRA	Y
Vehicle Trimmers – Supervisor	4216-01	Y	60	TRA	Y
Wall and Floor Tiler	4416-11	Y	60	TRA	Y
Wall and Floor Tilers and Stonemasons – Supervisor	4416-01	Y	60	TRA	Y
Watch and Clock Maker and Repairer	4115-13	Y	60	TRA	Y
Welder (First Class)	4122-15	Y	60	TRA	Y
Wood Tradespersons (nec)	4929-79	Y	60	TRA	Y
Wood Turner	4921-13	Y	60	TRA	Y

In addition, the following **Tradespersons and related worker** occupations may be nominated under the Employer Nomination Scheme but **not** under the General Skilled Migration categories.

Occupation *(Employer Nomination Scheme only)*	ASCO Code	SOL	Points for Skill	Assessing Authority	ENSOL
Aircraft Safety Equipment Worker	4999-15	N	N/A	TRA	Y
Camera Operator (Film, Television or Video)	4992-13	N	N/A	TRA	Y
Chemical Plant Operator	4987-11	N	N/A	TRA	Y
Driller	4986-11	N	N/A	TRA	Y
Florist	4984-11	N	N/A	TRA	Y
Horse Trainer	4614-11	N	N/A	TRA	Y
Light Technician	4992-21	N	N/A	TRA	Y
Make Up Artist	4992-27	N	N/A	TRA	Y
Miller	4519-11	N	N/A	TRA	Y
Petroleum and Gas Plant Operator	4987-13	N	N/A	TRA	Y
Power Generation Plant Operator	4988-11	N	N/A	TRA	Y
Slaughterperson	4511-15	N	N/A	TRA	Y
Sound Technician	4992-11	N	N/A	TRA	Y
Supervisor, Chemical, Petroleum and Gas Plant Operators	4987-01	N	N/A	TRA	Y
Supervisor, Drillers	4986-01	N	N/A	TRA	Y
Supervisor, Power Generation Plant Operators	4988-01	N	N/A	TRA	Y
Television Equipment Operator	4992-15	N	N/A	TRA	Y
Wood Machinist (A Grade)	4921-11	N	N/A	TRA	Y

ANNEXE II : MIGRATION OCCUPATION IN DEMAND LIST[112]

Occupation	ASCO Code
Managers and Administrators	
Child Care Coordinator	1295-11
Engineering Manager	1221-11
Professionals	
Accountant	2211-11
Architect	2121-11
Computer Professional of the IT occupations - **only** if you have and can evidence substantial skills and experience in one or more of the following: CISSP; C++ / C# / C; Data Warehousing; Java; J2EE; Linus; Net technologies; Network Security / Firewall / Internet Security; Oracle; PeopleSoft; SAP; SIEBEL (especially Siebel Analytic)l Solaris; Unix	2231-79
Dental Specialist	2381-13
Dentist	2381-11
Engineer - Chemical Engineer	2129-17
Engineer - Civil Engineer	2124-11
Engineer - Electrical Engineer	2125-11
Engineer - Electronics Engineer	2125-13
Engineer - Mechanical Engineer	2126-11
Engineer - Petroleum Engineer	2127-13
External Auditor	2212-11
Medical Practitioner - Anaesthetist	2312-11
Medical Practitioner - Dermatologist	2312-13
Medical Practitioner - Emergency Medicine Specialist	2312-15
Medical Practitioner - General Medical Practitioner	2311-11
Medical Practitioner - Obstetrician and Gynaecologist	2312-17
Medical Practitioner - Ophthalmologist	2312-19
Medical Practitioner - Paediatrician	2312-21
Medical Practitioner - Pathologist	2312-23
Medical Practitioner - Psychiatrist	2312-27
Medical Practitioner - Radiologist	2312-29
Medical Practitioner - Specialist Medical Practitioners (nec)	2312-79
Medical Practitioner - Specialist Physician	2312-25
Medical Practitioner - Surgeon	2312-31
Medical Diagnostic Radiographer	2391-11

[112] Asa Group, *Migration occupations in Demand for Australia (MODL)*, http://www.australia-migration.com/page/MODL/58

Occupation	ASCO Code
Mining Engineer (excluding Petroleum)	2127-11
Nurse - Registered Mental Health Nurse	2325-11
Nurse - Registered Midwife	2324-11
Nurse - Registered Nurse	2323-11
Occupational Therapist	2383-11
Optometrist	2384-11
Pharmaist - Hospital Pharmacist	2382-11
Pharmaist - Retail Pharmacist	2382-15
Physiotherapist	2385-11
Podiatrist	2388-11
Quantity Surveyor	2122-11
Speech Pathologist	2386-11
Sonographer	2391-17
Surveyor	2123-13
Associate Professionals	
Chefs *(excluding Commis Chefs - Chefs would normally be expected to have a relevant trade level (or higher) qualification and at least 3 years relevant experience following the completion of that formal qualification i.e. 9 yrs total work experience)*	3322-11
Dental Technician	3492-15
Trades Persons	
Aircraft Maintenance Engineer (Avionics)	4114-15
Aircraft Maintenance Engineer (Mechanical)	4114-11
Automotive Electrician	4212-11
Baker	4512-11
Binder and Finisher	4913-11
Boat Builder and Repairer	4981-13
Bricklayer	4414-11
Cabinetmaker	4922-11
Carpenter	4411-13
Carpenter & Joiner	4411-11
Cook	4513-11
Drainer	4431-15
Electrical Powerline Tradesperson	4313-11
Electrician (Special Class)	4311-13
Electronic Equipment Tradesperson	4315-11
Fibrous Plasterer	4412-11
Fitter	4112-11
Floor Finisher	4423-11
Furniture Finisher	4929-13

Occupation	ASCO Code
Furniture Upholsterer	4942-11
Gasfitter	4431-13
General Electrician	4311-11
General Plumber	4431-11
Hairdresser	4931-11
Joiner	1411-15
Landscape Gardener	4623-13
Lift Mechanic	4311-15
Locksmith	4115-15
Mechanical Services & Air-conditioning Plumber	4431-19
Metal Fabricator (Boilermaker)	4122-11
Metal Machinist (First Class)	4112-13
Motor Mechanic	4211-11
Optical Mechanic	4999-11
Painter & Decorator	4421-11
Panel Beater	4213-11
Pastry Cook	4512-13
Pressure Welder	4122-13
Refrigeration & Air-conditioning Mechanic	4312-11
Roof Plumber	4431-17
Roof Slater & Tiler	4413-11
Solid Plasterer	4415-11
Sheet Metal Worker (1st Class)	4124-11
Stonemason	4416-13
Toolmaker	4113-11
Tree Surgeon	4623-15
Vehicle Body Maker	4215-11
Vehicle Painter	4214-11
Wall & Floor Tiler	4416-11
Welder (1st Class)	4122-15

ANNEXE III : CRITICAL SHORTAGE LIST

ASCO Number	OCCUPATION SHORTAGES - PROFESSIONAL
2312-11	Anaesthetist
2381-11	Dentist
4315-11	Electronic Equipment Trades
2312-15	Emergency Medicine Specialist
2129-17	Engineer - Chemical
2124-11	Engineer - Civil
2125-11	Engineer - Electrical
2125-13	Engineer - Electronics
2126-11	Engineer - Mechanical
2127-11	Engineer - Mining
2126-13	Engineer - Production or Plant Engineer
4114-15	Aircraft Maintenance Engineer - Avionics
4114-11	Aircraft Maintenance Engineer - Mechanical
4431-13	Gasfitter
2311-11	General Medical Practitioner
2391-11	Medical Diagnostic Radiographer
2312-17	Obstetrician & Gynaecologist
2383-11	Occupational Therapist
2382-11	Pharmacist (Hospital)
2382-15	Pharmacist (Retail)
2385-11	Physiotherapist
2388-11	Podiatrist
2312-27	Psychiatrist
2122-11	Quantity Surveyor
2325-11	Registered Mental Health Nurse
2324-11	Registered Midwife
2323-11	Registered Nurse
2413-11	Secondary School Teacher
2312-79	Specialist Medical Practitioners NEC
2312-25	Specialist Physician
2312-31	Surgeon
2123-13	Surveyor
2523-11	Urban & Regional Planner
4416-11	Wall and Floor Tiler
2386-11	Speech Pathologist
2391-17	Sonographer
2312-19	Opnthalmologist
2312-21	Paediatrician
2312-23	Pathologist
2312-29	Radiologist
2211-11	Accountant – where the applicant has achieved a score of at least IELTS 7 in each of the four competencies, and/or has completed The Professional Year – Skilled Migration Internship Program Accounting (SMIPA)
Computing Professionals – where the applicant's specialisation is listed on the Migration Occupations in Demand List (MODL)	

ANNEXE IV : LISTE DES ORGANISMES D'ÉVALUATION AGRÉÉ

Contact details for assessing authorities

AACA **Architects Accreditation Council of Australia**

Address: Architects Accreditation Council of Australia
PO Box 236
CIVIC SQUARE ACT 2608
AUSTRALIA
Telephone: 61 2 6230 0506
Fax: 61 2 6230 7879
E-mail: assistantregistrar@aaca.org.au
Website: www.aaca.org.au

AASW **Australian Association of Social Workers**

Address: Australian Association of Social Workers
Overseas Qualifications Assessment
PO Box 4956
KINGSTON ACT 2604
AUSTRALIA
Telephone: 61 2 6273 0199
Fax: 61 2 6273 5020
E-mail: aaswoseq@aasw.asn.au
Website: www.aasw.asn.au

ACPSEM **Australasian College of Physical Scientists and Engineers in Medicine**

Address: c/o Department of Radiation Oncology
Royal North Shore Hospital
Pacific Highway
ST LEONARDS NSW 2065
AUSTRALIA
Telephone: 61 2 9926 7343
Fax: 61 2 9926 7343
E-mail: admin@acpsem.org.au
Website: www.acpsem.org.au

ACS **Australian Computer Society**

Address: Australian Computer Society
PO Box 0534
Queen Victoria Building
SYDNEY NSW 1230
AUSTRALIA
Telephone: 61 2 9290 3422
Fax: 61 2 9299 3997
E-mail: info@acs.org.au
Website: www.acs.org.au

ADC **Australian Dental Council**

Address: Australian Dental Council
Level 2, 112 Wellington Parade
EAST MELBOURNE VIC 3002
AUSTRALIA
Telephone: 61 3 9415 1638
Fax: 61 3 9415 1669
E-mail: info@dentalcouncil.net.au
Website: www.dentalcouncil.net.au

AIM **Australian Institute of Management**

Address: Australian Institute of Management
Management Skills Assessment Unit
PO Box 200
SPRING HILL QLD 4004
AUSTRALIA
Telephone: 61 7 3227 4674
Fax: 61 7 3832 2497
E-mail: migration@aimqld.com.au
Website: www.aim.com.au/migration

AIMS **Australian Institute of Medical Scientists**

Address: Australian Institute of Medical Scientists
PO Box 1911
MILTON QLD 4064
AUSTRALIA
Telephone: 61 7 3876 2988
Fax: 61 7 3876 2999
E-mail: aimsnat@aims.org.au
Website: www.aims.org.au

AIQS **Australian Institute of Quantity Surveyors**

Address: Australian Institute of Quantity Surveyors
PO Box 301
DEAKIN WEST ACT 2600
AUSTRALIA
Telephone: 61 2 6282 2222
Fax: 61 2 6285 2427
E-mail: contact@aiqs.com.au
Website: www.aiqs.com.au

AIR **Australian Institute of Radiography**

Address: Australian Institute of Radiography
PO Box 1169
COLLINGWOOD VIC 3066
AUSTRALIA
Telephone: 61 3 9419 3336
Fax: 61 3 9416 0783
E-mail: air@air.asn.au
Website: www.air.asn.au

AIWCW **Australian Institute of Welfare and Community Workers**

Address: Australian Institute of Welfare and Community Workers
PO Box 42
Flinders Lane Post Office
MELBOURNE VIC 8009
AUSTRALIA
Telephone: 61 3 9654 8287
Fax: 61 3 9654 1081
E-mail: info@aiwcw.org.au
Website: www.aiwcw.org.au

AMSA **Australian Maritime Safety Authority**

Address: Ship Operators and Qualifications
Maritime Operations
Australian Maritime Safety Authority
GPO Box 2181
CANBERRA ACT 2601
AUSTRALIA
Telephone: 61 2 6279 5043
Fax: 61 2 6279 5056
E-mail: maritime.qualifications@amsa.gov.au
Website: www.amsa.gov.au

ANMC **Australian Nursing and Midwifery Council**

Address: Australian Nursing and Midwifery Council
PO Box 873
DICKSON ACT 2602
AUSTRALIA
Telephone: 61 2 6257 7960
Fax: 61 2 6257 5056
E-mail: anmc@anmc.org.au
Website: www.anmc.org.au

ANZSNM **Australian and New Zealand Society of Nuclear Medicine**

Address: Australian and New Zealand Society of Nuclear Medicine Incorporated ANZSNM (Accreditation Board) Secretariat
PO Box 7108
UPPER FERNTREE GULLY VIC 3156
AUSTRALIA
Telephone: 61 3 9756 0126
Fax: 61 3 9753 6372
E-mail: anzsnm@21century.com.au
Website: www.anzsnm.org.au

APharmC **Australian Pharmacy Council**

Address: Australian Pharmacy Council
PO Box 269
CIVIC SQUARE ACT 2608
AUSTRALIA
Telephone: 61 2 6247 5088
Fax: 61 2 6247 9611
E-mail: apec@pharmacycouncil.org.au
Website: www.pharmacycouncil.org.au

APC **Australian Physiotherapy Council**

Address: Australian Physiotherapy Council
GPO Box 587
CANBERRA ACT 2601
AUSTRALIA
Telephone: 61 2 6262 6029
Fax: 61 2 6262 5284
E-mail: enquiries@physiocouncil.com.au
Website: www.physiocouncil.com.au

APodC **Australasian Podiatry Council**

Address: Australasian Podiatry Council
41 Derby Street
COLLINGWOOD VIC 3066
AUSTRALIA
Telephone: 61 3 9416 3111
Fax: 61 3 9416 3188
E-mail: apodc@apodc.com.au
Website: www.apodc.com.au

APS **Australian Psychological Society**

Address: Australian Psychological Society
PO Box 38
Flinders Lane Post Office
MELBOURNE VIC 8009
AUSTRALIA
Telephone: 61 3 8662 3300 or
1800 333 497 (toll free)
Fax: 61 3 9663 6177
E-mail: membership@psychsociety.com.au
Website: www.psychology.org.au

AVBC **Australasian Veterinary Boards Council**

Address: Australasian Veterinary Boards Council
Level 11, 470 Collins Street
MELBOURNE VIC 3000
AUSTRALIA
Telephone: 61 3 9620 7844
Fax: 61 3 9620 7844
E-mail: admin@avbc.asn.au
Website: www.avbc.asn.au

CASA **Civil Aviation Safety Authority**

Address: Civil Aviation Safety Authority
GPO Box 2005
CANBERRA ACT 2601
AUSTRALIA
Telephone: 61 131 757
Fax: 61 2 6217 1664
E-mail: fcl.licensing@casa.gov.au
Website: www.casa.gov.au

CCEA **Council on Chiropractic Education Australasia Incorporated**

Address: PO Box 100
ROSEWOOD QLD 4340
AUSTRALIA
Telephone: 07 5464 1658
Fax: 07 5464 2076
E-mail: ccea_inc@bigpond.com.au
Website: www.ccea.com.au

COTRB **Council of Occupational Therapists Registration Board**

Address: Council of Occupational Therapists Registration Board (Australia and NZ) Incorporated
PO Box 229
TORRENSVILLE SA 5031
AUSTRALIA
Telephone: 61 8 8443 9375
Fax: 61 8 8443 9550
E-mail: cotrb@saboards.com.au
Website: www.cotrb.saboards.com.au

CPAA **Certified Practising Accountants of Australia**

Address: Qualifications Assessment Unit CPA Australia
GPO Box 2820AA
MELBOURNE VIC 3001
AUSTRALIA
Telephone: 61 3 9606 9606
Fax: 61 3 9670 3336
E-mail: mais.assessment@cpaaustralia.com.au
Website: www.cpaaustralia.com.au

DAA **Dietitians Association of Australia**

Address: 1/8 Phipps Close
DEAKIN ACT 2600
AUSTRALIA
Telephone: 61 2 6282 9555
Fax: 61 2 6282 9888
E-mail: nationaloffice@daa.asn.au
Website: www.daa.asn.au

ICAA **Institute of Chartered Accountants in Australia**

Address: Qualifications Assessment Section
GPO Box 3921
SYDNEY NSW 2001
AUSTRALIA
Telephone: 61 2 9290 5732
Fax: 61 2 9262 1298
E-mail: assess@icaa.org.au
Website: www.icaa.org.au

Engineers Australia **Engineers Australia**

Address: Engineers Australia
Engineering House
11 National Circuit
BARTON ACT 2600
AUSTRALIA
Telephone: 61 2 6270 6577
Fax: 61 2 6273 2354
E-mail: osqa@engineersaustralia.org.au
Website: www.engineersaustralia.org.au

ISA **Institution of Surveyors, Australia**

Address: Institution of Surveyors, Australia
27-29 Napier Close
DEAKIN ACT 2600
AUSTRALIA
Telephone: 61 2 6282 2866
Fax: 61 2 6282 2576
E-mail: isa@isaust.org.au
Website: www.isaust.org.au

NAATI **National Accreditation Authority for Translators and Interpreters**

Address: National Accreditation Authority for Translators and Interpreters (NAATI)
PO Box 40
HAWKER ACT 2614
AUSTRALIA
Telephone: 61 2 6255 1888
Fax: 61 2 6255 1889
E-mail: info@naati.com.au
Website: www.naati.com.au

NIA **National Institute of Accountants**

Address: National Institute of Accountants
PO Box 18204
Collins Street East
MELBOURNE VIC 8003
Telephone: 61 3 8665 3100
Fax: 61 3 8665 3130
E-mail: natoffice@nia.org.au
Website: www.nia.org.au

OCANZ **Optometry Council of Australia and New Zealand**

Address: Optometry Council of Australia and New Zealand
PO Box 185
CARLTON SOUTH VIC 3053
AUSTRALIA
Telephone: 61 3 9663 2733
Fax: 61 3 9663 7478
E-mail: ocanz@ozemail.com.au
Website: www.ocanz.org

SCORB **State Chiropractors/Osteopaths Registration Board**

(refer to relevant authority in the state/territory to which you intend to migrate)

New South Wales

Address: NSW Chiropractors Registration Board
PO Box K599
HAYMARKET NSW 1238
AUSTRALIA
Telephone: 61 2 9219 0277
Fax: 61 2 9281 2030
E-mail: chiroreg@doh.health.nsw.gov.au
Website: www.chiroreg.health.nsw.gov.au

Address: NSW Osteopaths Registration Board
PO Box K599
HAYMARKET NSW 1238
AUSTRALIA
Telephone: 61 2 9219 0233
Fax: 61 2 9281 2030
E-mail: osteoreg@doh.health.nsw.gov.au
Website: www.osteoreg.health.nsw.gov.au

Queensland

Address: Executive Officer
Chiropractors Board of Queensland
GPO Box 2438
BRISBANE QLD 4001
AUSTRALIA
Telephone: 61 7 3225 2517
Fax: 61 7 3225 2527
E-mail: chiropractic@healthregboards.qld.gov.au
Website: www.chiroandosteoboard.qld.gov.au

Address: Executive Officer
Osteopaths Board of Queensland
GPO Box 2438
BRISBANE QLD 4001
AUSTRALIA
Telephone: 61 7 3225 2517
Fax: 61 7 3225 2527
E-mail: osteopathy@healthregboards.qld.gov.au
Website: www.chiroandosteoboard.qld.gov.au

South Australia (Chiropractors and Osteopaths)

Address: Chiropractic and Osteopathy Board of South Australia
PO Box 229
TORRENSVILLE PLAZA SA 5031
AUSTRALIA
Telephone: 61 8 8443 9669
Fax: 61 8 8443 9550
E-mail: cbsa@saboards.com.au
Website: www.cbsa.saboards.com.au

Tasmania

Address: Registrar
Tasmanian Chiropractors & Osteopaths Registration Board (Tas)
PO Box 6
SOUTH HOBART TAS 7004
AUSTRALIA
Telephone: 61 3 6224 9666
Fax: 61 3 6224 9700
E-mail: corbtas@netspace.net.au

Victoria

Address: Registrar
Osteopaths Registration Board of Victoria
PO Box 248
Collins Street West
MELBOURNE VIC 8007
AUSTRALIA
Telephone: 61 3 9286 1888
Fax: 61 3 9286 1880
E-mail: registrar@osteoboard.vic.gov.au
Website: www.osteoboard.vic.gov.au

Address: Registrar
Chiropractors Registration Board of Victoria
GPO Box 4831VV
MELBOURNE VIC 3001
AUSTRALIA
Telephone: 61 3 9639 8652
Fax: 61 3 9639 8653
E-mail: chirobd@chiroreg.vic.gov.au
Website: www.chiroreg.vic.gov.au

Northern Territory

Address Registrar
Chiropractors and Osteopaths
Registration Board of the NT
GPO Box 4221
DARWIN NT 0801
AUSTRALIA
Telephone 61 8 8946 9543
Fax 61 8 8946 9550

Australian Capital Territory

Address Registrar
Chiropractic and Osteopaths Registration
Board of the ACT
PO Box 976
CIVIC SQUARE ACT 2608
AUSTRALIA
Telephone 61 2 6205 1597
Fax 61 2 6205 1602
E-mail tom.valentine@act.gov.au

SLAA State Legal Admission Authority

If your nominated occupation is legal practitioner you must make application to the SLAA for admission as a barrister and/or solicitor in the relevant Australian state or territory. Once you have been admitted as a barrister and/or solicitor you do **not** need to make application to a SLAA for a skills assessment, as evidence of your admission in the relevant state or territory (eg. certified admission certificate) itself constitutes a skills assessment.

New South Wales

Address The Professional Services Officer
Legal Practitioners Admission Board
GPO Box 3980
SYDNEY NSW 2001
AUSTRALIA
Telephone 61 2 9392 0300
Fax 61 2 9392 0315
E-mail ag_lpab@agd.nsw.gov.au
Website www.lawlink.nsw.gov.au

Queensland

Address Legal Practitioners Admissions Board
GPO Box 1785
BRISBANE QLD 4001

2nd Floor
Law Society House
179 Ann Street
BRISBANE QLD 4000

Telephone 61 7 3842 5985
Fax 61 7 3221 7193
E-mail admissions@qls.com.au

South Australia

Address The Registrar
Legal Practitioners Registry
GPO Box 2066
ADELAIDE SA 5001
AUSTRALIA
Telephone 61 8 8229 0251
Fax 61 8 8231 1929
E-mail registry@lssa.asn.au

Tasmania

Address The Secretary
Board of Legal Education
GPO Box 167B
HOBART TAS 7001
AUSTRALIA
Telephone 61 3 6233 6245
Fax 61 3 6223 7616

Victoria

Address The Secretary
Council of Legal Education
GPO Box 1776Q
MELBOURNE VIC 3001

Level 27, 530 Collins Street
MELBOURNE VIC 3000

Telephone 61 3 9613 8794
61 3 9614 1011
Fax 61 3 9614 4661
E-mail colevic@aar.com.au

Western Australia

Address The Secretary
Legal Practice Board
5th Floor, Kings Building
533 Hay Street
PERTH WA 6000
AUSTRALIA
Telephone 61 8 9325 1311

Northern Territory

Address The Secretary
Legal Practitioners Admissions Board
GPO Box 3946
DARWIN NT 0801
AUSTRALIA
Telephone 61 8 8999 6574

Australian Capital Territory

Address The Secretary
Legal Practitioners Admission Board
GPO Box 1548
CANBERRA CITY ACT 2601
AUSTRALIA
Telephone 61 2 6267 2735
Fax 61 2 6257 3668
E-mail gaeleen.curley@act.gov.au

SPAA Speech Pathology Association of Australia

Address Speech Pathology Association of Australia
2nd Floor, 11-19 Bank Place
MELBOURNE VIC 3000
AUSTRALIA
Telephone 61 3 9642 4899
Fax 61 3 9642 4922
E-mail office@speechpathologyaustralia.org.au
Website www.speechpathologyaustralia.org.au

State/Territory Medical Board

If your nominated occupation is medical practitioner, please consult the following website www.immi.gov.au/skilled/general-skilled-migration/migration-medical.htm for information on the skills assessment process.

TA Teaching Australia

Address Teaching Australia
5 Liversidge Street
ACTON ACT 0200
AUSTRALIA
Telephone 61 2 6125 1643
Fax 61 2 6125 1644
E-mail quals@teachingaustralia.edu.au
Website www.teachingaustralia.edu.au

TRA Trades Recognition Australia

Address Trades Recognition Australia
GPO Box 9879
CANBERRA ACT 2601
AUSTRALIA
Telephone 61 2 6121 7456
Fax 61 2 6121 7768
E-mail traenquiries@dewr.gov.au
Website www.workplace.gov.au/tra

VETASSESS Vocational Education and Training Assessment Services

Address Qualifications Assessment Unit
Level 4
478 Albert Street
EAST MELBOURNE VIC 3002
AUSTRALIA

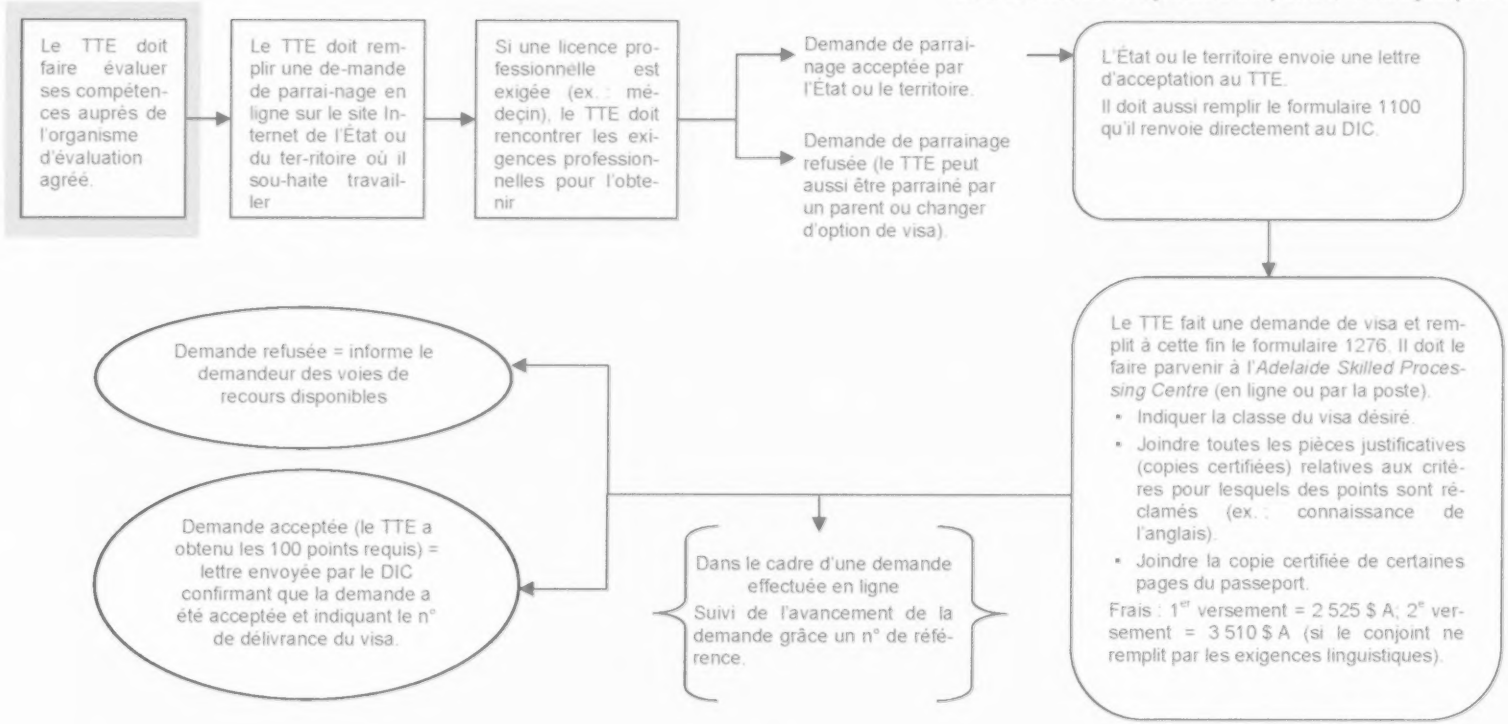
VETASSESS
GPO Box 2752
MELBOURNE VIC 3001
AUSTRALIA

Telephone 61 3 9655 4801
Fax 61 3 9654 3385
E-mail vetassess@vetassess.com.au
Website www.vetassess.com.au

Continued on the next page ▶

ANNEXE V : PROCÉDURES – SKILLED-REGIONAL SPONSORED (SUBCLASS 475) VISA

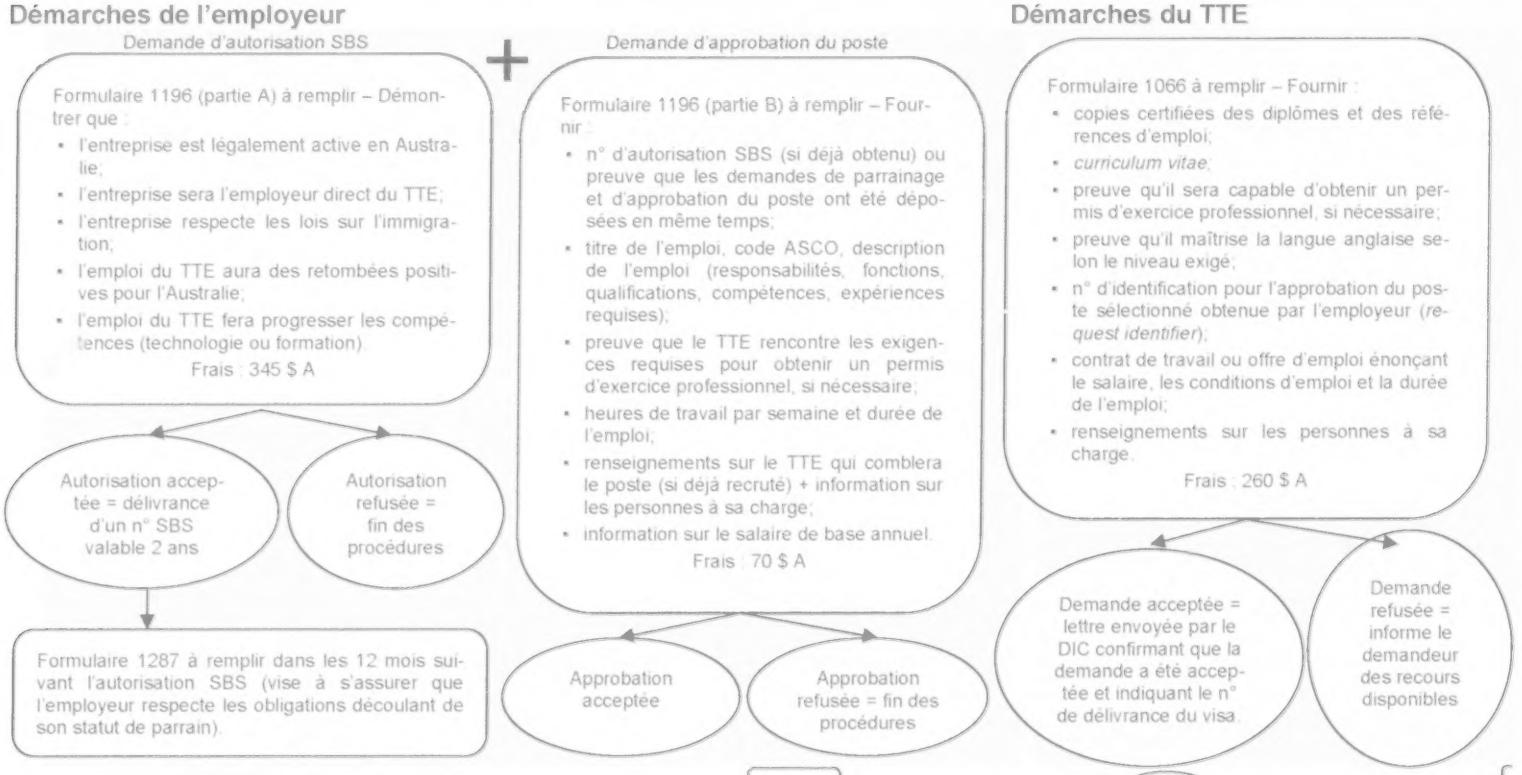
* Visa soumis à un système de points; valide jusqu'à 3 ans.



Légende : Étapes ▭; Étapes comprenant la complétion d'un formulaire ▭; Décisions de la part du DIC ⬭; Option offerte à l'employeur { }; Démarches effectuées auprès d'un organisme d'évaluation agréé ; Démarches effectuées auprès d'une organisation professionnelle ; Démarches effectuées auprès du DIC

ANNEXE VI : PROCÉDURES – TEMPORARY BUSINESS (LONG STAY) (SUBCLASS 457) VISA

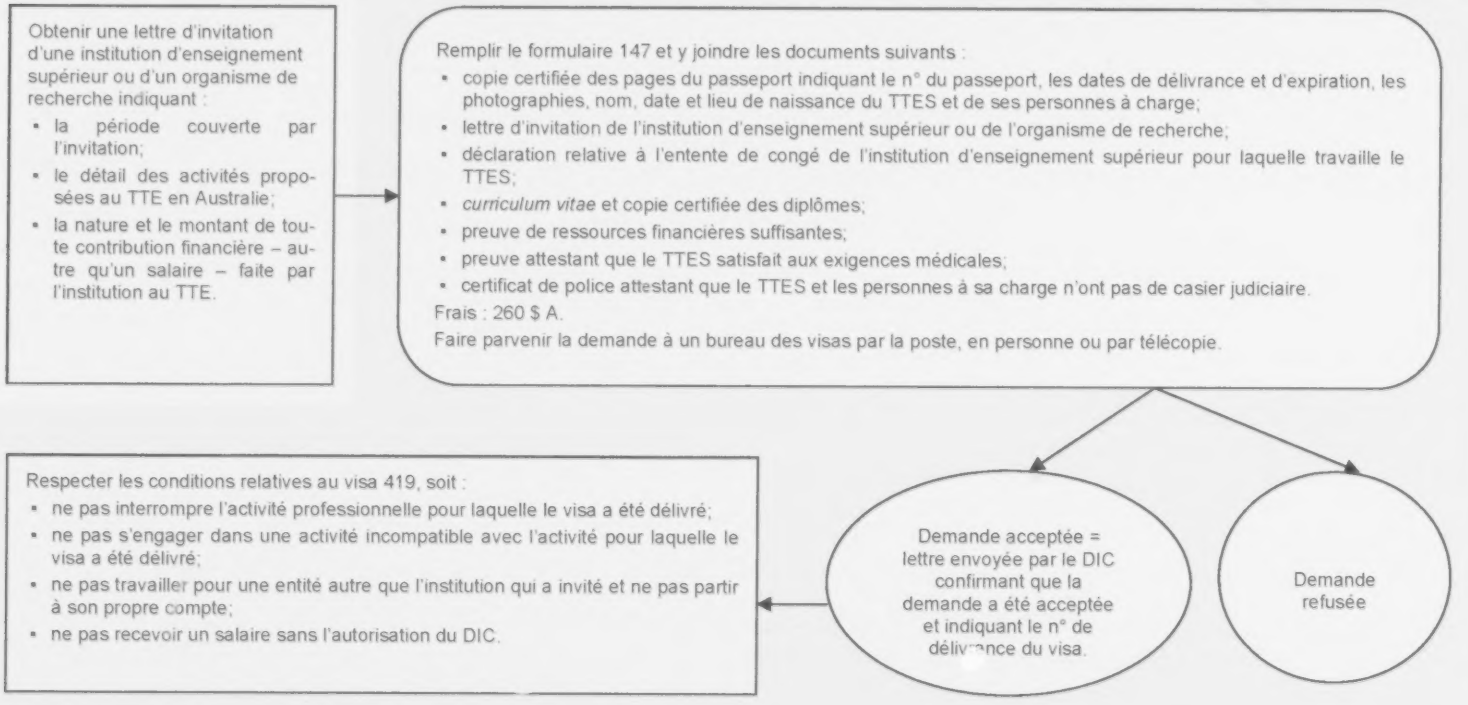
* Visa non soumis à un système de points; Pour accélérer les procédures, les formulaires 1196 (parties A et B) et 1066 peuvent être déposés en même temps; Validité variant entre trois mois et quatre ans.



Légende : Étapes ▭, Étapes comprenant la complétion d'un formulaire ▭, Décisions de la part du DIC ⬭, Option offerte à l'employeur { }, Démarches effectuées auprès du DIC (*457 Processing Centre*)

ANNEXE VII : PROCÉDURES – VISITING ACADEMIC VISA (SUBCLASS 419)

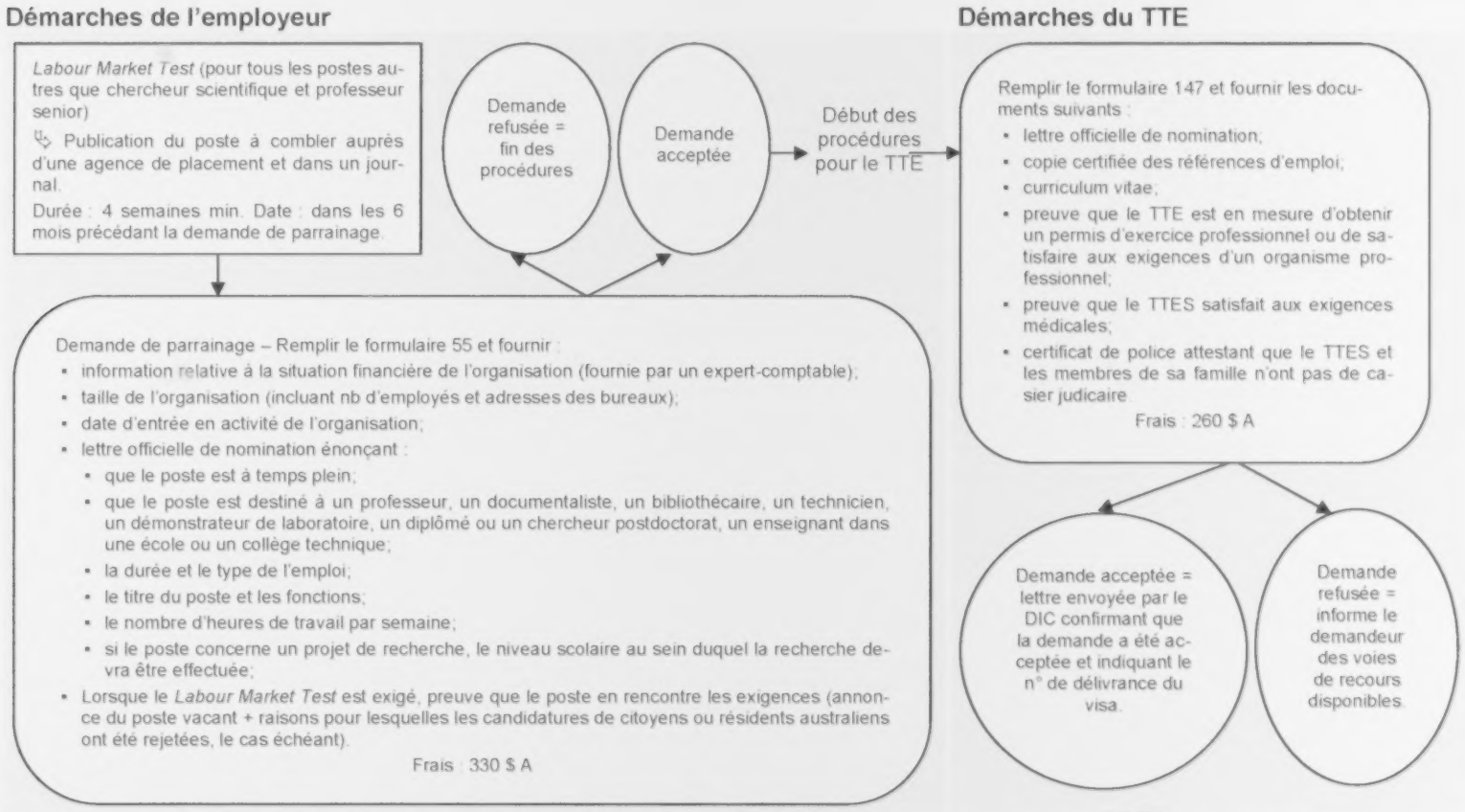
* Visa non soumis à un système de points; ensemble des démarches effectué par le TTE; Validité de 12 mois maximum.



Légende : Étapes ▭; Étapes comprenant la complétion d'un formulaire ▭; Décisions de la part du DIC ⬭; Démarches effectuées auprès du DIC

ANNEXE VIII : PROCÉDURES – EDUCATIONAL VISA (SUBCLASS 418)

* Visa non soumis à un système de points; Validité de deux ans maximum



Légende : Étapes ▭; Étapes comprenant la complétion d'un formulaire ▭; Décisions de la part du DIC ⬭; Démarches effectuées auprès du DIC

ÉTATS-UNIS

ÉTATS-UNIS

MISE EN CONTEXTE

1 CADRE GÉNÉRAL DE GESTION DE L'IMMIGRATION

1.1 Mise en contexte

Nation d'immigrants, les États-Unis ont été créés par « des vagues successives d'immigration provenant des quatre coins du globe »[113]. L'immigration occupe une place centrale au sein de la société américaine, l'économie et la diversité sociale étant les fruits, notamment, de l'apport des immigrants[114].

En 2006, la population née à l'étranger comptait pour 12,5 % de la population américaine totale[115]. Le nombre de personnes ayant obtenu le statut de résident permanent atteignait 1 266 000, soit une progression de 13 % par rapport à l'année budgétaire 2005[116]. L'immigration permanente aux États-Unis se compose essentiellement de personnes migrant pour des raisons humanitaires ou dans le cadre du regroupement familial. En revanche, l'immigration fondée sur l'emploi est moins importante et a reculé, passant de 245 000 en 2005 à 159 000 en 2006. Ce recul s'explique essentiellement par des retards administratifs liés au traitement des dossiers, et non par une baisse des demandes ou une diminution du nombre de visas disponibles[117].

Par ailleurs, l'immigration illégale est un problème important aux États-Unis. En 2008, le gouvernement fédéral estimait qu'environ 11,6 M de personnes résidaient illégalement sur le territoire américain[118]. En fait, les sans-papiers représentent « un flux d'immigration net d'environ 400 000 à 500 000 par an [...] depuis la dernière régularisation datant de la fin des années 1980 » [119]. Ceci explique pourquoi les politiques américaines à l'égard de l'immigration reflètent, à tous les niveaux, une préoccupation croissante en ce qui a trait aux immigrants illégaux, particulièrement ceux en provenance du Mexique[120]. Ces politiques s'articulent principalement autour de deux objectifs : déterminer l'admissibilité des nouveaux arrivants et combattre l'immigration illégale.

---

[113] IPC, *Opportunity and Exclusion: A Brief History of U.S. Immigration Policy*, p. 1, http://www.immigrationpolicy.org/images/File/factcheck/OpportunityExclusion11-25-08.pdf

[114] CDIM, *La politique d'immigration des États-Unis*, http://www.cerium.ca/La-politique-d-immigration-des

[115] U.S. Census Bureau, *Table 39. Native and Foreign-Born Population by State: 2006*, http://www.census.gov/compendia/statab/tables/09s0039.pdf

[116] OCDE, *Perspectives des migrations internationales : SOPEMI – Édition 2008*, http://www.oecd.org/dataoecd/14/62/41258344.pdf

[117] *Ibid.*

[118] USDHS, *Immigration Statistics. Estimates of the Unauthorized Immigrant Population Residing in the United States: January 2008*, http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/statistics/publications/ois_ill_pe_2008.pdf

[119] OCDE, *Perspectives des migrations internationales : SOPEMI – Édition 2008*, http://www.oecd.org/dataoecd/14/62/41258344.pdf

[120] En 2005, le tiers de la population né à l'étranger provenait du Mexique, ce qui inclut les immigrants sans papiers. Leslie F. Seidle, *Comparative Research and Analysis, United States – Country Profile*, p. 1, http://www.accommodements.qc.ca/documentation/rapports/rapport-2-seidle-leslie.pdf

Les politiques d'immigration américaines sont essentiellement fondées sur l'*Immigration and Nationality Act*[121] et sur le titre 8 du *Code of Federal Regulations*[122].

Migration temporaire aux fins d'emploi

Les États-Unis accueillent un grand nombre de « non-immigrants »[123] chaque année. En 2008, 175 millions de ces individus ont été admis en sol américain, y compris les travailleurs temporaires étrangers (TTE)[124]. Il existe plusieurs catégories de visas pour les « non-immigrants » qui désirent travailler temporairement aux États-Unis, soit plus de 80[125]. Le flux de TTE est contrôlé grâce à des limites numériques annuelles établies par le Congrès[126] pour chaque catégorie de visas.

Au cours de l'année 2008, près de 2 millions de TTE et membres de leur famille ont été admis aux États-Unis[127]. De ce nombre, 21 % étaient détenteurs du visa H-1B. C'est essentiellement sur ce visa que les chercheurs étrangers sont susceptibles d'être admis aux États-Unis pour travailler. La section 2 « Définitions relatives aux chercheurs étrangers » et la section 4 « Procédures applicables au traitement des dossiers » expliquent plus en détail ce à quoi donne droit ce visa et qui y est admissible. Récemment, le nombre de titulaires du visa H-1B a diminué, passant de 461 730 en 2007 à 409 619 en 2008[128]. Néanmoins, à l'égard de ce visa, la demande est toujours nettement supérieure à l'offre. À titre d'exemple, lorsque 65 000 visas H-1B ont été rendus disponibles en 2007, 150 000 demandes ont été soumises uniquement le premier jour[129].

Il faut également savoir que les États-Unis demeurent, à l'échelle nationale, la principale destination des étudiants internationaux. Parmi ces étudiants étrangers, 20 % sont des doctorants, dont un grand nombre obtient un visa H-1B une fois les études terminées[130].

Les visas H-1B « constituent la filière habituelle empruntée par les titulaires d'un visa temporaire pour devenir résidents permanents »[131]. Néanmoins, les récentes études et les débats entourant le programme H-1B révèlent que les détenteurs de ce visa quittent les États-Unis en grand nom-

---

121 USCIS, *Immigration and Nationality Act*, http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.eb1d4c2a3e5b9ac89243c6a7543f6d1a/?vgnextoid=f3829c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD&vgnextchannel=f3829c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD

122 USCIS, *Title 8, Code of Federal Regulations*, http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.eb1d4c2a3e5b9ac89243c6a7543f6d1a/?vgnextoid=64929c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD&vgnextchannel=64929c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD

123 Les non-immigrants sont les citoyens étrangers qui obtiennent une autorisation à entrer de manière temporaire aux États-Unis. Il s'agit de visiteurs temporaires qui migrent pour les affaires, les études, le travail, le plaisir, etc. USDHS, *Immigration Statistics. Nonimmigrant Admissions to the United States: 2008*, p. 1, http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/statistics/publications/ois_ni_fr_2008.pdf

124 *Ibid.*

125 USCIS, *Immigration Classification and Visa Categories*, http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnextoid=e6c08875d714d010VgnVCM10000048f3d6a1RCRD&vgnextchannel=ca408875d714d010VgnVCM10000048f3d6a1

126 USCIS, *Cap Count for H-1B and H-2B Workers for Fiscal Year 2010*, http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnextoid=138b6138f898d010VgnVCM10000048f3d6a1RCRD&vgnextchannel=e7d696cfcd6ff110VgnVCM1000004718190aRCRD

127 USDHS, *Immigration Statistics. Nonimmigrant Admissions to the United States: 2008*, p. 4, http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/statistics/publications/ois_ni_fr_2008.pdf

128 *Ibid.*

129 OCDE, *Perspectives des migrations internationales : SOPEMI – Édition 2008*, http://www.oecd.org/dataoecd/14/62/41258344.pdf

130 *Ibid.*

131 *Ibid.*

bre depuis quelques années. Les politiques à l'égard de l'accès à la résidence permanente et du statut des personnes à charge y jouent pour beaucoup. (*Pour plus de détails à ce sujet, consulter les sections 7.1 « Statut des personnes à charge » et 7.2 « Conditions de prolongation du séjour et de l'accès à la résidence permanente ».*)

Évènements récents et répercussion sur l'immigration américaine

Certains événements récents ont eu une incidence directe sur l'immigration américaine. Il s'agit notamment de l'augmentation des frais de visas[132], entrée en vigueur le 1er janvier 2008, combinée à la crainte d'une réforme dans le régime des visas. Ces facteurs ont eu pour effet d'accroître considérablement le nombre de demandes de citoyenneté par naturalisation[133].

Qui plus est, l'échec de la réforme de l'immigration en 2007 a entraîné une nette prolifération de projets de loi, présentés à l'échelle des États et des communautés locales[134]. Les changements proposés ou apportés par ces projets concernaient des activités telles que la délivrance de permis de conduire, l'accès aux prestations sociales, l'accès à l'emploi, etc., et avaient un objectif bien précis : intensifier les mesures répressives à l'endroit des sans-papiers afin de combattre l'immigration illicite[135].

Par ailleurs, la crise économique actuelle, qui a débuté à la fin de 2007, a également une incidence sur l'immigration aux États-Unis. Elle a notamment pour effet de ralentir la croissance de la population américaine née à l'étranger[136]. Par conséquent, certains experts s'entendent pour dire que la conjoncture économique actuelle offre une excellente opportunité pour réformer le système d'immigration américain[137].

Enfin, notons qu'avec l'élection de Barack Obama en 2008, l'immigration est un enjeu d'importance dans l'agenda présidentiel. Le nouveau président souhaite réformer le système d'immigration, qu'il considère comme brisé et dysfonctionnel[138].

1.2 Incidence de l'ALENA

Créé en 1994, l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) régit la circulation des biens et des services entre le Canada, les États-Unis et le Mexique. Il prévoit essentiellement l'élimination des droits de douanes sur les échanges entre les trois pays membres. L'accord vise plusieurs objectifs :

---

[132] À la fin de l'année 2007, USCIS annonçait l'augmentation des frais de demande pour tous les visas « non-immigrants ». Depuis le 1er janvier 2008, ces frais sont passés de 100 $ US à 131 $ US, soit une augmentation d'environ 31,34 $ CA.
USDOS, *Application Fees for Non-immigrant Visas to Increase On January 1, 2008*, http://2001-2009.state.gov/r/pa/prs/ps/2007/dec/97384.htm
Le taux de change pour le mois de janvier 2008 était de 1 $ US pour 1,01113182 $ CA. Banque du Canada, *Taux et statistiques. Taux de change*, http://www.banqueducanada.ca/fr/taux/exchange-avg-f.html

[133] OCDE, *Perspectives des migrations internationales : SOPEMI – Édition 2008*, http://www.oecd.org/dataoecd/14/62/41258344.pdf

[134] *Ibid.*

[135] IPC, *Opportunity and Exclusion: A Brief History of U.S. Immigration Policy*, p. 7, http://www.immigrationpolicy.org/images/File/factcheck/OpportunityExclusion11-25-08.pdf

[136] MPI, *Immigrants and the Current Economic Crisis*, p. ii, http://www.migrationpolicy.org/pubs/lmi_recessionJan09.pdf

[137] MPI, *Prospects for Comprehensive Immigration Reform*, p. 18, http://www.migrationpolicy.org/pubs/Testimony-04-30-2009.pdf

[138] The White House, *Immigration*, http://www.whitehouse.gov/issues/immigration/

- « éliminer les barrières douanières et faciliter les échanges transfrontaliers des biens et des services;
- assurer les conditions d'une concurrence équitable dans la zone de libre-échange;
- augmenter substantiellement les occasions d'investissement au sein des trois pays membres;
- fournir une protection et une application adéquates des droits de propriété intellectuelle dans chacun des territoires;
- adopter des procédures efficaces de mise en œuvre, d'administration conjointe et de résolution des litiges;
- approfondir la coopération trilatérale pour étendre les bénéfices de l'accord[139] ».

Bien que l'ALENA soit vague en ce qui concerne la circulation des personnes dans la zone de libre-échange, l'accord prévoit certaines dispositions à l'égard de l'admission temporaire des hommes et des femmes d'affaires des trois pays membres. (*La section 5.1 « Accord de libre-échange » fournit plus de détails concernant les dispositions de l'ALENA à l'égard de l'admission temporaire des professionnels.*)

1.3 Instances concernées

En matière d'immigration, le Congrès américain est responsable de développer et d'adopter la législation, alors que les agences fédérales sont responsables de mettre en œuvre les lois en vigueur[140]. Plusieurs instances sont impliquées dans le cadre de l'immigration et de l'intégration aux États-Unis. Pour les besoins du présent propos, seules les principales instances engagées dans le processus d'admission des immigrants et des « non-immigrants » en sol américain seront considérées dans cette section.

1.3.1 Department of Homeland Security

Créé en 2003 à la suite des attaques du 11 septembre 2001, le *Department of Homeland Security* (USDHS) assume les responsabilités qui incombaient précédemment aux organisations *U.S. Immigration and Naturalization Service* (USINS) et *U.S. Customs Service*[141]. La mission du USDHS est prévue par la *Homeland Security Act of 2002*[142] et concerne essentiellement[143] :

- la sécurité du pays et la protection des libertés américaines;
- la préparation et la réponse du pays face aux dangers et aux désastres potentiels.

Le USDHS est la principale organisation responsable de l'immigration et se compose des trois agences suivantes : *U.S. Citizenship and Immigration Services* (USCIS), *U.S. Customs and Border Protection* (USCBP), *U.S. Immigration and Customs Enforcement* (USICE). (*L'annexe I de la fiche présente l'organigramme du USDHS.*)

---

139 FINA, Forum sur l'intégration nord-américaine, *L'ALENA en Bref*, http://www.fina-nafi.org/fr/integ/alena.asp?langue=fr&menu=integ#objectifsAlena

140 MPI, *US in Focus. Who Does What in US Immigration*, http://www.migrationinformation.org/USFocus/display.cfm?ID=362

141 MPI, *DHS and Immigration: Taking Stock and Correcting Course*, p. 5-6, http://www.migrationpolicy.org/pubs/DHS_Feb09.pdf

142 USDHS, *Homeland Security Act of 2002*, http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/hr_5005_enr.pdf

143 USDHS, *Strategic Plan – One Team, One Mission, Securing Our Homeland*, http://www.dhs.gov/xabout/strategicplan/

U.S. Citizenship and Immigration Services

Le USCIS est l'agence fédérale responsable de la gestion de l'immigration aux États-Unis. Elle fournit les services, élabore les politiques et détermine les priorités à cet égard. L'agence a pour principale fonction de traiter les demandes de visa[144], de naturalisation et d'asile qu'elle reçoit. Dans le cadre de son mandat, elle vise à s'assurer qu'aucune personne pouvant représenter un danger pour la sécurité publique américaine ne peut être admise au pays[145]. Le USCIS est l'agence responsable d'octroyer ou de refuser aux étrangers l'autorisation d'entrer aux États-Unis pour fin d'emploi.

U.S. Customs and Border Protection

Le USCBP est l'agence fédérale responsable de la sécurité des frontières. Sa mission première est de garder les terroristes et leurs armes hors des États-Unis. Elle est également responsable de sécuriser et de faciliter le commerce et le voyage en s'assurant que diverses lois, dont celles relatives à l'immigration et aux stupéfiants, sont respectées[146].

U.S. Immigration and Customs Enforcement

Principale responsable de la sécurité nationale, l'agence USICE est en charge des enquêtes et de l'administration des lois relatives à l'immigration et aux douanes. À cet égard, elle est notamment responsable de la détention et de la déportation des individus qui ne respectent pas la législation[147].

1.3.2 Department of State

Le *Department of State* (USDOS) a pour rôle principal de promouvoir la sécurité et le bien-être des États-Unis et de conseiller le président à l'égard des politiques étrangères[148].

Bureau of Consular Affairs

Faisant partie du USDOS, le *Bureau of Consular Affairs* (BCA) a pour mission de protéger la vie et les intérêts des citoyens américains qui sont à l'étranger et de renforcer la sécurité des frontières des États-Unis. Le BCA délivre notamment les passeports permettant aux Américains de voyager. Il délivre également, par l'entremise des ambassades et des consulats américains dispersés dans le monde, les visas aux immigrants et « non-immigrants » qui sont à l'étranger[149].

---

[144] L'USCIS traite les demandes de visa pour les immigrants et les « non-immigrants » qui sont déjà sur le territoire américain. Pour les étrangers effectuant une demande de visa à l'extérieur des États-Unis, les demandes sont traitées par le *Bureau of Consular Affairs* (BCA) et par les consulats dispersés dans le monde.

[145] USCIS, *About Us*, http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.eb1d4c2a3e5b9ac89243c6a7543f6d1a/?vgnextoid=2af29c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD&vgnextchannel=2af29c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD

[146] CBP.gov Securing America's Borders, *About CBP*, http://www.cbp.gov/xp/cgov/about/

[147] USICE, *About*, http://www.ice.gov/about/index.htm
MPI, *US in Focus. Who Does What in US Immigration*, http://www.migrationinformation.org/USFocus/display.cfm?ID=362

[148] About.com: US Government Info, *About the U.S. Department of State*, http://usgovinfo.about.com/cs/agencies/a/statepage.htm

[149] USDOS, *Bureau of Consular Affairs. About Us*, http://travel.state.gov/about/about_304.html

À l'intérieur du BCA, l'*Office of Visa Services* assure la liaison entre le USDOS et le USDHS, de même qu'entre le USDOS et les ambassades et consulats américains. Il sert également de ressource pour le public en fournissant de l'information en ce qui a trait aux visas[150].

Le BCA dispose d'un centre de traitement pour les demandes de visa permanent qui proviennent de l'étranger. Situé au New Hampshire, le *National Visa Center* est responsable de traiter les demandes de visa qui ont été reçues et acceptées par le USCIS. Le centre est essentiellement responsable de collecter la documentation et les frais exigés dans le cadre d'une demande de visa permanent avant que le visa ne soit délivré par un agent consulaire en fonction à l'étranger[151].

Bureau of Population, Refugees, and Migration

Le *Bureau of Population, Refugees, and Migration* fournit aide et support aux réfugiés, aux victimes de conflits et aux personnes sans nationalité. Son mandat s'articule principalement autour du rapatriement, de l'intégration locale et du rétablissement aux États-Unis des personnes qui sont sous sa protection[152].

1.3.3 Department of Labor

Le *Department of Labor* (USDOL) a pour mission d'encourager et de promouvoir le bien-être des chercheurs d'emploi, des salariés et des retraités des États-Unis, notamment en améliorant les conditions de travail et en aidant les gens à se trouver un emploi.

Bureau of International Labor Affairs

Le *Bureau of International Labor Affairs* assure les responsabilités internationales du USDOL. Il effectue entre autres des recherches au sujet de l'économie internationale, du commerce, de l'immigration et des politiques à l'égard du travail. Il fournit également l'assistance technique requise afin que le département puisse atteindre les objectifs fixés dans le cadre de la politique sur les travailleurs étrangers[153].

Employment Standards Administration

L'*Employment Standards Administration* est une agence faisant partie du USDOL dont la mission est d'améliorer le bien-être et de protéger les droits des travailleurs américains. Elle est composée de quatre programmes principaux, y compris la *Wage and Hour Division*[154]. Dans le cadre de ce programme, l'agence s'assure de l'application des lois fédérales qui traitent notamment des travailleurs étrangers et de la protection des travailleurs temporaires.

Employment and Training Administration

L'*Employment and Training Administration* (ETA) contribue au fonctionnement du marché du travail américain[155]. L'agence est composée de neuf bureaux distincts, dont l'*Office of Foreign Labor*

---

[150] USDOS, *Visas – Who We Are*, http://travel.state.gov/visa/about/who/who_1462.html
[151] USDOS, *National Visa Center*, http://travel.state.gov/visa/immigrants/types/types_1309.html
[152] USDOS, *Bureau of Population, Refugees, and Migration*, http://www.state.gov/g/prm/
[153] USDOL, *ILAB – Mission Statement*, http://www.dol.gov/ilab/mission.htm
[154] USDOL, *Employment Standards Administration. About ESA*, http://www.dol.gov/esa/
[155] USDOL, *Employment and Training Administration. About ETA. ETA's Mission*, http://www.doleta.gov/etainfo/mission.cfm

Certification[156]. Ce bureau fournit au USDOL le leadership national et les directives lui permettant d'assurer ses responsabilités à l'égard de l'*Immigration and Nationality Act*, et plus précisément en ce qui concerne les travailleurs étrangers désirant être admis aux États-Unis aux fins d'emploi. Dans le cadre de son mandat, l'*Office of Foreign Labor Certification* délivre les certificats de travail aux employeurs américains qui souhaitent embaucher des travailleurs étrangers. Les programmes de certification à l'égard ces travailleurs ont pour objectif de s'assurer que l'admission de travailleurs étrangers en sol américain, sur une base permanente ou sur une base temporaire, n'affecte pas les conditions de travail et les possibilités d'embauche des travailleurs américains.

Dans la fiche, d'autres sections traitent plus en détail du Foreign Labor Certification (FLC).

2 DÉFINITIONS RELATIVES AUX CHERCHEURS ÉTRANGERS

Les travailleurs étrangers agissant à titre de chercheurs ne sont pas identifiés comme tels sur les sites Internet et dans la documentation officielle des agences fédérales impliquées dans le système d'immigration américain. Les TTE sont généralement considérés selon le visa qu'ils ont obtenu afin d'entrer aux États-Unis. Pour les besoins du présent propos, il a donc été nécessaire d'orienter les recherches dans cette direction.

Dans le cadre de la migration temporaire basée sur l'emploi, il existe plusieurs catégories de visas, déterminées en fonction du profil des travailleurs. Parmi les visas disponibles, trois peuvent correspondre aux chercheurs étrangers, soit le visa H-1B, le visa O-1[157] et le visa J-1 (*voir la section 4* « Procédure applicable au traitement des dossiers »)[158] :

- Visa H-1B : concerne exclusivement les professionnels qui occupent une fonction dans un domaine requérant la mise en application théorique et pratique d'un savoir hautement spécialisé acquis dans le cadre d'une formation spécifique d'éducation supérieure[159];
- Visa O-1 : bien que la majorité des TTE agissant à titre de chercheurs semble être admis aux États-Unis à la suite d'une demande de visa H-1B, il se peut qu'un certain nombre d'entre eux soient admis à la suite d'une demande de visa O-1[160]. Ce visa est réservé aux personnes ayant des habiletés extraordinaires ou ayant considérablement contribué à l'évolution des connaissances dans leur champ d'expertise.
- Visa J-1 : les chercheurs étrangers peuvent également entrer aux États-Unis dans le cadre d'un programme d'échange, le programme *Exchange Visitor Program*.

Parmi ceux-ci, le visa H-1B est le plus susceptible d'être utilisé par les chercheurs et c'est ce visa qui fera l'objet d'un examen détaillé.

---

156 USDOL, *Foreign Labor Certification*, http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/
USDOL, *Office of Foreign Labor Certification*, http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/mission.cfm

157 USDOS, *Visas – Temporary Workers*, http://travel.state.gov/visa/temp/types/types_1271.html

158 Sara Kuncaitis-Wall (2 juillet 2009). *Request of Information from Quebec (ENAP)*, [courrier électronique à Sabrina Dumoulin], [en ligne], sabrina.dumoulin@enap.ca

159 USDOS, *Visas – Temporary Workers*, http://travel.state.gov/visa/temp/types/types_1271.html
À noter que le TTE doit être au moins le titulaire d'un baccalauréat relatif au champ de spécialisation afin d'obtenir le poste pour lequel il migre aux États-Unis.

160 Il n'a pas été possible de recenser de données statistiques à l'égard des détenteurs de visa O-1. Par conséquent et, s'il y en a, il n'est pas possible d'isoler les chercheurs étrangers parmi ce groupe.

- Portrait statistique lié au visa H-1B

Jusqu'à récemment, l'USCIS publiait annuellement un rapport statistique portant sur les caractéristiques des détenteurs d'un visa H-1B. Le dernier rapport disponible a été publié en 2006 et présente les résultats obtenus pour l'année financière 2005. Il dévoile notamment une ventilation des détenteurs du visa H-1B entre les diverses industries pour lesquelles ils travaillaient. Construits selon le *North America Industry Classification System* (NAICS)[161], les tableaux présentant cette ventilation[162] comprennent une catégorie se rapportant particulièrement aux chercheurs, soit la catégorie *Scientific Research and Development Services*. (*L'annexe II de la fiche reproduit le tableau 13A du rapport 2005.*)

En vertu des définitions du NAICS, la catégorie relative à la recherche scientifique et aux services de développement comporte deux volets[163] :

- Recherche et développement dans les domaines de la physique, de l'ingénierie et des sciences de la vie;
- Recherche et développement en sciences sociales et humaines.

Le premier volet regroupe les établissements qui s'engagent essentiellement à effectuer de la recherche et du développement expérimental dans les champs d'étude suivants : l'agriculture, l'électronique, l'environnement, la biologie, la biotechnologie, l'informatique, la chimie, l'alimentation, la pêcherie, la foresterie, la géologie, la santé, les mathématiques, la médecine, l'océanographie, la pharmacie, la physique, la médecine vétérinaire et autres sujets associés.

Le second volet regroupe quant à lui les établissements qui s'engagent essentiellement à effectuer de la recherche et de l'analyse au sujet du développement cognitif, de la sociologie, de la psychologie, de la linguistique, du comportement, de l'économie et des autres sciences sociales ou humaines. Cependant, il n'inclut pas l'industrie relative à la recherche en marketing, qui entre dans la catégorie du NAICS intitulée *Other Professional, Scientific, and Technical Services*.

La catégorie *Scientific Research and Developpement Services* représente exclusivement et avec certitude des détenteurs du visa H-1B agissant à titre de chercheurs. Au cours de l'année financière 2005, 8 052 des 267 131 demandes de visas H-1B approuvées concernaient donc des chercheurs étrangers.

Il est important de noter que les tableaux 13A et 13B du rapport sur les détenteurs d'un visa H-1B comprennent une autre catégorie d'industrie pouvant inclure des chercheurs étrangers : la catégorie *Colleges, Universities, and Professional Schools*. La recherche faisant partie intégrante du travail d'un professeur d'université, il est raisonnable de considérer cette catégorie dans le cadre de notre propos. En 2005, 27 683 demandes d'un visa H-1B ont été acceptées dans cette catégorie, soit 11,2 % du nombre total de demandes acceptées à l'égard du visa H-1B. Il faut toutefois considérer ce nombre avec réserve puisque les professeurs universitaires ne sont pas les seuls à

---

[161] US Census Bureau, *North America Industry Classification System (NAICS). Introduction*, http://www.census.gov/eos/www/naics/index.html

[162] Il s'agit des tableaux 13A et 13B. USCIS, *Characteristics of Specialty Occupation Workers (H1-B): Fiscal Year 2005*, p. 19-21, http://www.uscis.gov/files/nativedocuments/H1B_FY05_Characteristics.pdf

[163] US Census Bureau, *2007 NAICS Definitions*, p. 442-444, http://www.census.gov/eos/www/naics/2007NAICS/2007_Definition_File.pdf

être regroupés dans cette catégorie, celle-ci n'étant pas réservée exclusivement aux universités[164].

Enfin, notons que le rapport 2005 sur les détenteurs d'un visa H-1B dévoile également la ventilation de ces travailleurs entre les pays d'où ils sont originaires. À la lumière des résultats présentés dans le tableau 4B, il appert que la majorité des détenteurs du visa H-1B proviennent de l'Inde (44,4 %), de la Chine (9,2 %) ou du Canada (4,4 %)[165].

- Portrait statistique lié au visa J-1

Il n'a pas été possible d'obtenir de statistiques ventilées par catégorie pour le visa J-1. Les données disponibles[166] présentent des chiffres qui incluent à la fois les étudiants qui sont entrés au pays en raison d'un programme d'échange, les jeunes ayant bénéficié d'un tel programme aux fins d'un travail d'été, des participants *Au pair*, des professeurs, des visiteurs du gouvernement, etc. Ainsi, il est impossible de savoir combien de professeurs, de chercheurs et de *short-term scholar* sont entrés aux États-Unis sous un visa J-1.

3 PARTAGE DES RESPONSABILITÉS PAR RAPPORT AU RECRUTEMENT ET À LA SÉLECTION

3.1 Instances responsables du recrutement et de la sélection

Seules les instances impliquées dans le programme H-1B seront considérées dans cette section puisque c'est essentiellement sous ce visa que les TTE agissant à titre de chercheurs sont susceptibles d'être admis aux États-Unis. L'ordre dans lequel sont présentées les organisations correspond à la chronologie du traitement d'une demande de visa H-1B :

- L'ETA vérifie que les postes offerts satisfont à certains critères de qualification et gère les *Labor Condition Applications* (LCA);
- Le USCIS traite les demandes d'autorisation de travail envoyées par les employeurs au nom des TTE et gère les demandes de visas des TTE qui sont déjà en sol américain;
- Le BCS administre les demandes de visa des TTE qui sont à l'extérieur des États-Unis;
- Le USCBP contrôle, aux frontières, l'entrée et la sortie des TTE en sol américain.

3.1.1 U.S. Department of Labor – Employment and Training Administration

L'agence ETA, qui fait partie du USDOL, administre le FLC, c'est-à-dire les programmes de certification d'embauche des travailleurs étrangers. Le FLC a essentiellement pour objectif de s'assurer que l'admission des travailleurs étrangers n'affecte pas les conditions de travail et les occasions d'embauche des travailleurs américains. Il vise également à s'assurer que les travailleurs étrangers qui sont embauchés par des employeurs américains ne sont pas exploités. Les programmes de certification varient dépendamment de la nature du visa que l'employeur deman-

---

[164] *Ibid.*, p. 447.

[165] Il s'agit des tableaux 13A et 13B. USCIS, *Characteristics of Specialty Occupation Workers (H1-B): Fiscal Year 2005*, p. 7-8, http://www.uscis.gov/files/nativedocuments/H1B_FY05_Characteristics.pdf

[166] Pour l'année 2008, les données disponibles indiquent que 359 447 visas J-1 ont été délivrés. La source révèle également les pays de provenance, mais l'information n'est pas ventilée par catégorie de visa J-1. Voir Department of State, *FY2008 NonImmigrant Visas Issued*, http://www.travel.state.gov/pdf/FY08NIVDetailTable.pdf

de au nom de son employé : visa permanent, H-1B, H-1C, H-2A, H-2B, D-1[167]. Dans le cadre d'une demande de visa H-1B, du USDOL s'assure que l'employeur respecte les conditions relatives à l'embauche d'un TTE (salaire, conditions de travail, avantages et bénéfices) par l'entremise du programme de certification LCA[168].

En ce qui concerne les demandes de visas H-1B, le département assure les tâches suivantes :

- Il reçoit les formulaires de demande de LCA;
- Il retourne les formulaires qui ne sont pas dûment remplis;
- Il prend une décision à l'égard des demandes de LCA qu'il reçoit.

3.1.2 U.S. Citizenship and Immigration Services[169]

Le USCIS est le principal responsable de la gestion du programme relatif aux demandeurs de visa H-1B. À cet égard, l'agence :

- reçoit les demandes de visa H-1B;
- gère la limite numérique annuelle relative au visa H-1B (la limite est actuellement de 65 000[170]);
- refuse les demandes de visas qui ne sont pas adéquatement remplies;
- prend une décision à l'égard des demandes reçues et acceptées (octroie aux TTE sélectionnés l'autorisation de travailler en sol américain pour les employeurs qui ont effectué la demande).

Dans le cadre du recrutement et de la sélection des demandeurs de visa H-1B, l'agence s'affaire également à faciliter les procédures administratives auxquelles sont soumis les employeurs et les TTE. Par exemple, elle rend disponible sur le Web les formulaires de demande, elle fournit toute l'information requise afin de compléter adéquatement une demande de visa et elle offre de l'assistance aux requérants.

3.1.3 U.S. Department of State – Bureau of Consular Affairs

Par l'entremise de ses bureaux consulaires disséminés à travers le monde, le USDOS délivre les visas personnels et familiaux aux TTE qui vivent à l'étranger[171] et qui ont été sélectionnés dans le

---

[167] USDOL, *Employment and Training Administration. About Foreign Labor Certification*, http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/about.cfm

[168] USDOL, *Employment and Training Administration. H-1B Specialty (Professional) Workers*, http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-1b.cfm

[169] USCIS, *E-1 – I Am an Employer How Do I… Hire a Foreign National for Short-Term Employment in the United States? M-582 (August 2008)*, http://www.uscis.gov/files/article/E1eng.pdf

[170] La limite numérique relative au visa H-1B a été augmentée à 115 000 pour les années fiscales 1999 et 2000, puis à 195 000 pour les années fiscales 2001, 2002 et 2003. Elle a été fixée à 65 000 en 2004. Par ailleurs, depuis 2001, les travailleurs étrangers qui sont embauchés par les universités et par les organisations de recherche à but non lucratif qui leur sont associés sont exemptés de cette limite numérique. Enfin, depuis 2004, 20 000 visas H-1B supplémentaires sont réservés aux étrangers qui ont obtenu une maîtrise ou un doctorat dans une université américaine.
Philip Martin, *Temporary Worker Programs: US and Global Experiences*, http://canada.metropolis.net/policypriority/migration_seminar/PhilipMartinsPaper_e.pdf

[171] Certains « non-immigrants » sont déjà en sol américain et souhaitent changer leur statut en faisant la demande d'un visa H-1B.

cadre du programme H-1B. Dans le cadre d'une demande de visa, les bureaux consulaires assurent principalement les tâches suivantes[172] :

- Ils s'assurent que les demandeurs ont bien reçu l'autorisation de venir travailler aux États-Unis (autorisations octroyées par le USCIS);
- Ils rencontrent les demandeurs en entrevue;
- Ils prennent les empreintes digitales des demandeurs;
- Ils délivrent les visas.

Il incombe au USDOS de prendre une décision à l'égard des demandes de visas qu'il reçoit. Une autorisation octroyée par le USCIS ne garantit pas l'obtention d'un visa. Le USDOS rencontre les demandeurs de visa afin d'arrêter les voyageurs problématiques avant même qu'ils n'atteignent les frontières américaines. Le USDOS partage par ailleurs ses renseignements avec d'autres agences fédérales afin de faciliter l'identification des voyageurs légitimes et de démasquer les imposteurs aux ports d'entrée [173].

3.1.4 U.S. Customs and Borders Protection

Le USCBP est l'agence fédérale responsable de la sécurité des frontières. Sa mission première est de garder les terroristes et leurs armes hors des États-Unis. Elle est également responsable de sécuriser et de faciliter le commerce et le voyage en s'assurant que diverses lois, dont celles relatives à l'immigration et aux stupéfiants, sont respectées[174].

Rôle par rapport au recrutement et à la sélection des TTE

Lorsqu'ils arrivent à un port d'entrée, les TTE ne sont pas assurés d'être admis aux États-Unis, bien qu'ils soient détenteurs d'un visa. Encore faut-il que les agents du USCBP leur octroient l'autorisation de franchir la frontière. Ces agents sont chargés de vérifier que les TTE possèdent des documents de voyage valides et acceptables et qu'ils satisfont aux critères d'entrée relatifs notamment à la nourriture, aux produits agricoles et aux biens prohibés ou restreints. Une fois l'autorisation d'entrée octroyée, les agents du USCBP remettent aux TTE le formulaire I-94, *Arrival-Departure Record*, sur lequel sont indiqués leur statut (statut H-1B, par exemple, ou statut J-1) et la date d'expiration de leur séjour aux États-Unis. Cette date correspond généralement à la date d'expiration de leur visa, mais les agents du USCBP ont le pouvoir de limiter le séjour des TTE, et ce, indépendamment de la date d'expiration du visa détenu par les TTE[175]. (*L'annexe III présente un exemple du formulaire I-94.*)

À noter que le USCBP gère également le U-VISIT, un programme qui fait usage d'indicateurs biométriques – empruntes digitales et photographie – afin de contrôler les entrées et sorties des « non-immigrants » détenteurs de visa[176].

---

[172] USDOS, *Visas – Temporary Workers*, http://travel.state.gov/visa/temp/types/types_1271.html
[173] USDOS, *Bureau of Consular Affairs. About Us*, http://travel.state.gov/about/about_304.html
[174] CBP.gov Securing America's Borders, *About CBP*, http://www.cbp.gov/xp/cgov/about/
[175] H1 Base, *H1B Visa Program Overview*, http://www.h1base.com/visa/work/H1B%20Visa%20Overview/ref/1164/
[176] USDOS, *Visas – Temporary Workers*, http://travel.state.gov/visa/temp/types/types_1271.html
MPI, *Migration Information Source. Who Does What in US Immigration*, http://www.migrationinformation.org/USFocus/display.cfm?ID=362

3.2 Rôle des employeurs[177]

Dans le cadre du programme de visa H-1B, les employeurs ont d'importantes responsabilités quant au recrutement et à la sélection du TTE. Dans un premier temps, lorsqu'un employeur nécessite l'embauche d'un travailleur étranger afin de combler un poste au sein de son organisation, il doit s'assurer que le poste en question rencontre certains critères de qualification établis dans le cadre du FLC. À titre d'exemple, le TTE doit recevoir un salaire équivalent ou supérieur au taux de salaire prépondérant. D'autres critères de qualification concernent les conditions de travail et les avantages associés au poste. Si le poste satisfait aux exigences, l'employeur doit remplir et faire parvenir à l'ETA un LCA (formulaire ETA 9035E).

Lorsque le LCA est approuvé par le USDOL, l'employeur doit par la suite effectuer une demande d'autorisation d'embauche d'un TTE, par l'entremise du formulaire I-129[178], auquel il joint une copie du LCA approuvé. En tout temps, l'employeur doit conserver la documentation qui prouve les énoncés qu'il a faits dans le cadre du LCA. Par ailleurs, cette documentation doit demeurer disponible afin que le USDOL puisse faire enquête ou demander des copies supplémentaires lorsque nécessaire.

Dans le cadre du programme d'échange (visa J-1), l'institution qui reçoit un chercheur doit avoir été accréditée par le *Department of State*. (*voir la section 4.3 « Visa J-1 »*). Toutefois, elle n'a pas à faire approuver un LCA par le USDOL ni à obtenir l'autorisation d'embauche de la USCIS (formulaire I-29).

3.3 Rôle des organismes de réglementation professionnelle

En vertu du 10e amendement de la Constitution américaine, les organismes de réglementation professionnelle sont organisés à l'échelle des États. Dans chaque État, l'Assemblée législative confère à l'organe exécutif le pouvoir de créer ces entités (conseils, agences, collèges, etc.)[179].

Par conséquent, les organismes de réglementation professionnelle et le nombre de professions réglementées varient considérablement d'un État à l'autre. En fait, plus de 800 professions sont réglementées dans au moins un État aux États-Unis, mais seules 50 professions sont réglementées à l'échelle nationale[180].

Si le nombre de professions réglementées varie selon les États, il en va de même pour les exigences relatives à l'obtention d'une licence professionnelle. Généralement, ces contraintes sont d'ordre statutaire ou administratif. Les exigences éducationnelles sont fréquentes (nombre d'années d'études secondaires, universitaires ou relative à la profession, etc.), alors que la démonstration des compétences de base est universellement préalable à l'obtention d'une première licence[181]. Par ailleurs, certains organismes de réglementation professionnelle peuvent exiger des

---

177 USCIS, *E-1 – I Am an Employer How Do I… Hire a Foreign National for Short-Term Employment in the United States? M-582 (August 2008)*, http://www.uscis.gov/files/article/E1eng.pdf
USDOL, *H-1B Specialty (Professional) Workers*, http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-1b.cfm

178 Puisque le formulaire I-129 contient 26 pages, il n'a pas été annexé à la fiche. Il est toutefois possible de le consulter à l'adresse suivante : USCIS, *I-129. Petition for a Nonimmigrant Worker*, http://www.uscis.gov/files/form/i-129.pdf

179 CLEAR, *Framework for Developing Consistent Description of Regulatory Models: United States*, p. 1, http://www.clearhq.org/Regulatory_Model_United_States.pdf

180 Morris M. Kleiner, *Lincensing Occupations: Ensuring Quality or Restricting Competition?*, p. 5.

181 La réussite à un examen ou la complétion d'un cours prescrit peut tenir lieu de démonstration pour les compétences de base. CLEAR, *Framework for Developing Consistent Description of Regulatory Models: United States*, p. 4, http://www.clearhq.org/Regulatory_Model_United_States.pdf

travailleurs qu'ils satisfassent notamment à des critères de moralité (*good moral character requirement*), de citoyenneté ou de période de résidence[182]. Enfin, il est généralement exigé que les professionnels soient compétents en anglais[183]. Toutefois, tel que noté par les personnes-ressources consultées, les exigences linguistiques ne concernent pas les chercheurs[184].

Dans la mesure où l'État dans lequel le chercheur étranger prévoit travailler exige qu'il obtienne une licence professionnelle afin de pratiquer, le chercheur doit détenir cette licence avant qu'une autorisation d'embauche ne soit octroyée par le USCIS[185].

4 PROCÉDURES APPLICABLES AU TRAITEMENT DES DOSSIERS

4.1 Visa H-1B

Le visa H-1B concerne exclusivement les professionnels qui occupent une fonction dans un domaine requérant la mise en application théorique et pratique d'un savoir hautement spécialisé acquis dans le cadre d'une formation spécifique d'éducation supérieure[186]. La catégorie H-1B est réservée aux étrangers qui viennent temporairement aux États-Unis, notamment pour[187] :

- assurer des tâches dans le cadre d'une profession spécialisée (excluant les travailleurs agricoles); ou
- assurer des tâches d'une nature exceptionnelle et demandant un mérite et des habiletés remarquables dans le cadre d'un projet coopératif de recherche et de développement ou dans le cadre d'un projet de coproduction établi en vertu d'une entente intergouvernementale administrée par le Secrétariat de la Défense.

Cette section présente les procédures régulières applicables au traitement des dossiers dans le cadre du programme H-1B. Avant d'effectuer toute démarche lui permettant d'être admis aux États-Unis à titre de travailleur temporaire, un TTE doit avoir obtenu une offre d'emploi de la part d'un employeur américain. L'employeur et le TTE sont tous deux impliqués dans le cadre des procédures relatives au programme H-1B. (*Les annexes IV et V présentent des schémas résumant les procédures que doivent compléter l'employeur et le travailleur.*)

4.1.1 Démarches de l'employeur

Il incombe à l'employeur d'entamer les procédures applicables dans le cadre d'une demande de visa H-1B. Deux principales étapes sont de sa responsabilité : la demande de certification relative aux conditions d'embauche du travailleur étranger et la demande d'autorisation pour l'embauche du travailleur étranger.

---

[182] Morris M. Kleiner, *Lincensing Occupations: Ensuring Quality or Restricting Competition?*, p. 6.
[183] CLEAR, *Framework for Developing Consistent Description of Regulatory Models: United States*, p. 5, http://www.clearhq.org/Regulatory_Model_United_States.pdf
[184] Sara Kuncaitis-Wall (6 juillet 2009). *Request of Information from Quebec (ENAP)*, [courrier électronique à Sabrina Dumoulin], [en ligne], sabrina.dumoulin@enap.ca
[185] Sara Kuncaitis-Wall (6 juillet 2009). *Request of Information from Quebec (ENAP)*, [courrier électronique à Sabrina Dumoulin], [en ligne], sabrina.dumoulin@enap.ca
[186] USDOS, *Visas – Temporary Workers*, http://travel.state.gov/visa/temp/types/types_1271.html
[187] USCIS, *CFR. Section 214.2(h) Temporary employees*, http://www.uscis.gov/propub/ProPubVAP.jsp?dockey=a62a9bc86f1bdcccedd86765ddbecf84

Contrairement à un employeur qui embauche un TTE régulier (qualifié ou non, visa H-2B), l'employeur qui embauche un TTE sous un visa H-1B n'est pas tenu de prouver qu'il y a un manque de main-d'œuvre américaine pour offrir le poste au « non-immigrant » en question.

Demande de certification relative aux conditions d'embauche d'un TTE[188]

Dans le cadre du programme H-1B, un TTE ne peut pas obtenir son statut par lui-même; il doit être commandité par un employeur américain. L'emploi offert par celui-ci doit satisfaire à des critères de qualification. À titre d'exemple, l'emploi doit concerner une fonction professionnelle requérant au moins un baccalauréat dans un champ de spécialisation donné et le salaire offert doit être équivalent ou supérieur au taux de salaire prépondérant.

À l'égard des critères de qualification, l'employeur doit remplir et signer un LCA (formulaire ETA 9035E[189]) qu'il fait parvenir[190] à l'ETA (sans frais). À l'intérieur du formulaire, l'employeur doit notamment indiquer les dates prévues de début et de fin d'emploi. En signant l'ETA-9035E, l'employeur accepte ses responsabilités à l'égard du salaire, des conditions de travail et des avantages offerts au TTE. Dans certains cas, l'ETA requiert également des documents établissant la preuve de l'information fournie par l'employeur.

En vertu de la *Loi sur l'immigration de 1990*, le USDOL est tenu de certifier un LCA à l'intérieur d'un délai de sept jours suivant le dépôt du formulaire ETA-9035E. En réalité, il appert que le USDOL prend généralement plus de temps afin de traiter les demandes[191].

L'employeur doit informer ses employés de son intention d'embaucher un travailleur étranger, et ce, en affichant le LCA sur le lieu de travail pendant 10 jours. L'affichage, qui peut être en version papier ou en version électronique, doit avoir lieu à l'intérieur d'une période de 30 jours précédant l'envoi du formulaire à l'ETA. L'employeur doit également fournir une copie du LCA au demandeur.

La figure suivante illustre les principales étapes préalables à l'obtention d'un LCA :

---

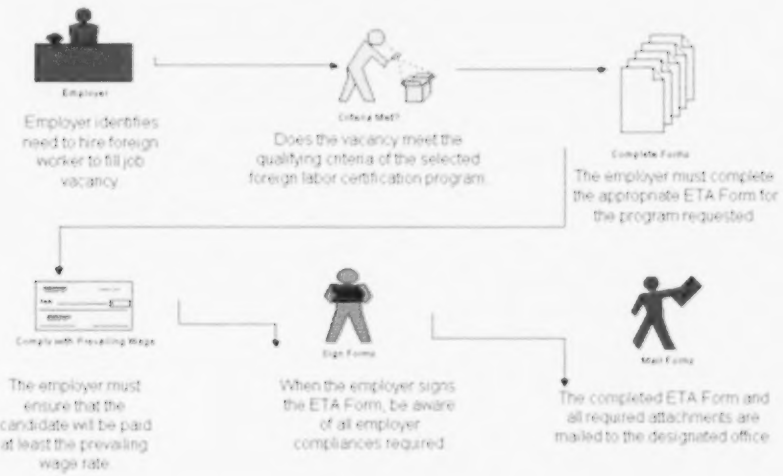
[188] USDOL, *H-1B Specialty (Professional) Workers*, http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-1b.cfm

[189] Ce formulaire est également disponible en ligne. De plus, les formulaires en version papier sont lus grâce à un lecteur numérique.

[190] Aucuns frais d'administration ne sont exigés. Visa Pro, *Form ETA-9035 – Labor Condition Application (LCA) for H-1B Nonimmigrants*, http://www.visapro.com/US-Immigration-Forms/Labor-Condition-Application.asp

[191] Siskind-Susser, Immigration Lawyers, *The ABC's of Immigration – Labor Condition Applications*, http://www.visalaw.com/02oct4/2oct402.html

FIGURE 1 : SCHÉMA ILLUSTRANT LES PRINCIPALES ÉTAPES PRÉALABLES À L'OBTENTION D'UN LCA[192]



Demande d'autorisation pour l'embauche d'un TTE

Lorsque le LCA est approuvé par l'ETA, l'employeur doit par la suite demander au USCIS l'autorisation d'embaucher un TTE (cette autorisation équivaut au « permis de travail » pour le demandeur de visa H-1B). Pour ce faire, il doit remplir le formulaire I-129[193], auquel il joint une copie du LCA approuvé. L'employeur doit effectuer sa demande le plus tôt possible afin de permettre le traitement de la demande et la délivrance des visas. Toutefois, il ne peut pas procéder à cette étape plus de six mois avant la date prévue d'entrée en fonction du TTE. Lorsque nécessaire, l'employeur peut demander un traitement accéléré de sa demande, par l'entremise du *Premium Processing Service* (PPS). (*Pour plus de détails concernant le PPS, consulter la section 5.1 de cette fiche.*)

En plus du formulaire I-129, l'employeur doit soumettre les documents suivants[194] :

- Une preuve que l'emploi offert concerne une fonction spécialisée;
- Une preuve que le TTE détient le diplôme requis, soit :
  - une copie du baccalauréat ou du diplôme d'études supérieures obtenu aux États-Unis, ou;
  - une copie du diplôme obtenu à l'étranger et une preuve que ce diplôme est équivalent à un diplôme américain, ou;
  - une preuve d'études et d'expérience équivalant à un diplôme américain.
- Une copie de toute licence ou autre permission officielle requise afin de pratiquer la profession dans l'État où le TTE sera embauché;

[192] USDOL, *Employment and Training Administration. About Foreign Labor Certification*, http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/about.cfm
[193] USCIS, *I-129. Petition for a Nonimmigrant Worker*, http://www.uscis.gov/files/form/i-129.pdf
[194] USCIS, *Instructions for Form I-129, Petition for a Nonimmigrant Worker*, p. 3, http://www.uscis.gov/files/form/i-129instr.pdf

- Une copie de tout contrat écrit passé entre l'employeur et le TTE ou un résumé des termes de l'entente orale en vertu de laquelle le TTE sera embauché.

Si le TTE est embauché dans le cadre d'un projet coopératif de recherche et de développement administré par le Département de la Défense (H-1B2), les documents à soumettre sont les suivants[195] :

- Une description de l'emploi offert;
- Une preuve que les services et le projet rencontrent les conditions établies;
- Un énoncé faisant état des noms et de la date d'embauche de tous les étrangers qui ne sont pas des résidents permanents embauchés dans le cadre du projet au cours des dernières années;
- Une preuve que le TTE détient un baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures relatif au champ de spécialisation.

La catégorie H-1B2 ne requiert pas un LCA.

L'employeur doit également payer des frais d'administration (*filing fees*) de 320 $ US (391,69 $ CA[196]) et des frais supplémentaires de 750 $ US (918,03 $ CA)[197] ou de 1 500 $ US (1 836,06 $ CA). Certains employeurs sont exemptés des frais supplémentaires. Il s'agit notamment des employeurs évoluant dans le domaine de la recherche[198], tels que :

- les institutions d'éducation supérieure;
- les organisations ou les entités à but non lucratif associées ou en affiliation avec une institution d'éducation supérieure;
- les organisations de recherche à but non lucratif ou gouvernementales qui sont essentiellement engagées dans la recherche fondamentale ou la recherche appliquée.

Un demandeur de visa H-1B ne peut pas faire la demande d'un visa tant et aussi longtemps que la demande d'autorisation d'embauche, effectuée par l'entremise du formulaire I-129, n'est pas acceptée par le USCIS. Si l'agence octroie à l'employeur l'autorisation d'embaucher le demandeur et que celui-ci obtient, par le fait même, l'autorisation de travailler aux États-Unis, le formulaire I-797 *Notice of Action* est envoyé à l'employeur[199].

- Délais de traitement

Les demandes de services ou de bénéfices liés à l'immigration sont traitées dans l'un des quatre centres de services du USCIS. Essentiellement, ces centres de services ont été établis afin d'effectuer le classement, l'entrée des données et les arbitrages relatifs aux demandes qu'ils re-

---

195 *Ibid.*

196 Sauf si indications contraires, les devises américaines du texte ont été converties en devises canadiennes en utilisant le taux de change moyen pour le mois d'avril 2009 : 1 $ US = 1,22404286 $ CA. Banque du Canada, *Moyenne mensuelle des taux de change. Ottawa, avril 2009. Moyenne de 21 jours*, http://www.banqueducanada.ca/pdf/nrma09-04.pdf

197 Les employeurs dont le nombre d'équivalents temps complet ne dépasse pas 25 déboursent seulement 750 $ US de frais supplémentaires.

198 USCIS, *Instructions for Form I-129, Petition for a Nonimmigrant Worker*, p. 5, http://www.uscis.gov/files/form/i-129instr.pdf

199 USDOS, *Visas – Temporary Workers*, http://travel.state.gov/visa/temp/types/types_1271.html

çoivent et ne sont pas équipés pour accueillir le grand public. Les demandes leur sont donc transmises par la poste.

Les délais de traitement varient selon le centre de traitement et selon la demande effectuée. Le tableau suivant indique les délais de traitement des centres de services pour les demandes I-129 relatives à un visa H-1B.

TABLEAU 8 : DÉLAIS DE TRAITEMENT DES DEMANDES I-129 (CATÉGORIE H-1B) POUR LES QUATRE CENTRES DE SERVICES DU USCIS

Centre de services	Juridiction[200]	Délais de traitement[201]
Californie	Californie, Nevada, Arizona, Hawaï, Guam	2 mois
Nebraska	Alaska, Colorado, Dakota du Nord, Dakota du Sud, Idaho, Illinois, Indiana, Iowa, Kansas, Michigan, Minnesota, Missouri, Montana, Nebraska, Ohio, Oregon, Utah, Washington, Wisconsin, Wyoming	Non disponible
Texas	Alabama, Arkansas, Caroline du Nord, Caroline du Sud, Floride, Georgie, Kentucky, Louisiane, Mississippi, Nouveau Mexique, Oklahoma, Tennessee, Texas	Les délais de traitement prévus pour le formulaire I-129 (catégorie H-1B) sont actuellement dépassés. En date du 30 avril 2009, les formulaires traités étaient ceux reçus le 25 novembre 2007.
Vermont	Connecticut, Delaware, District de Columbia, Îles Vierges, Maine, Maryland, Massachusetts, New Hampshire, New Jersey, New York, Pennsylvanie, Puerto Rico, Rhode Island, Vermont, Virginie, Virginie de l'Ouest	2 mois

4.1.2 Démarches du TTE

Lorsque l'employeur a obtenu l'autorisation d'embaucher le TTE, il incombe à ce dernier d'effectuer une demande de visa (permis de séjour), pour lui et les membres de sa famille, auprès d'une ambassade ou d'un consulat américain situé préférablement dans le pays où il est résident permanent. Essentiellement, la demande de visa comporte trois volets : l'envoi du formulaire DS-156 dûment rempli, l'entrevue et l'admission aux États-Unis.

Outre les contrôles auxquels toute personne est soumise lors de son passage aux frontières américaines, les demandeurs d'un visa temporaire n'ont pas à faire la preuve de leur caractère moral, de leur état de santé ou de l'absence de casier judiciaire pour obtenir leur visa, et ce, contrairement aux demandeurs de visa permanent qui, eux, doivent faire cette démonstration[202].

[200] Immihelp.com, *USCIS Service Centers*, http://www.immihelp.com/directory/servicecenters.html
[201] USCIS, *Processing Times Display*, https://egov.uscis.gov/cris/processTimesDisplay.do
[202] Sara Kuncaitis-Wall (2 juillet 2009). *Request of Information from Quebec (ENAP)*, [courrier électronique à Sabrina Dumoulin], [en ligne], sabrina.dumoulin@enap.ca

Formulaires et documents requis

D'abord, les requérants[203] qui souhaitent faire la demande d'un visa doivent remplir et signer le formulaire DS-156 et payer des frais de 131 $ US (160,35 $ CA) pour le traitement de leur demande. De plus, les requérants masculins qui sont âgés de 14 à 45 ans doivent remplir le formulaire DS-157 afin de fournir de l'information supplémentaire quant à leur plan de voyage. Ce formulaire est également exigé pour tout requérant (homme, femme et enfant de 16 ans ou plus) qui proviennent des quatre pays suivants : Cuba, Syrie, Soudan et Iran[204].

Chaque requérant doit par ailleurs fournir les documents suivants :

- Un passeport valide dont la date d'expiration dépasse d'au moins six mois la période de séjour prévue;
- Une photographie (2 po x 2 po) qui respecte les critères établis[205].

Les requérants doivent par ailleurs payer les frais relatifs à la *Border Crossing Card*. Ces frais sont de 131 $ US (160,35 $ CA) pour les personnes âgées de 15 ans et plus et de 13 $ US (15,94 $ CA) pour les personnes âgées de moins de 15 ans.

Entrevue[206]

Dans le cadre d'une demande de visa temporaire basée sur l'emploi, tout requérant âgé de 14 à 79 ans inclusivement doit se soumettre à une entrevue effectuée à l'ambassade ou au consulat. Les listes d'attente pour passer les entrevues sont assez longues et, par conséquent, les autorités recommandent aux demandeurs de s'y prendre à l'avance. Le temps d'attente varie d'une ambassade à l'autre et d'un consulat à l'autre. Il est possible de vérifier le temps d'attente pour chacun en consultant le site Internet du *US Department of State*[207]. Au cours de cette entrevue, l'agent consulaire vérifie les documents du TTE (les diplômes, par exemple) et lui pose des questions relatives à son dossier. À cette occasion, les empreintes digitales[208] et la photo numérique de chaque requérant sont prises.

Afin de fixer un rendez-vous pour l'entrevue, le TTE doit fournir le numéro de reçu imprimé sur le formulaire I-129 approuvé (autorisation d'embauche obtenue par l'employeur). Le formulaire I-797, *Notice of Action*, n'est plus requis lors de l'entrevue puisque l'agent consulaire peut vérifier que le TTE a bel et bien été autorisé à travailler aux États-Unis grâce au numéro de reçu et à l'information contenue dans la banque de données informatiques *Petition Information Management Service*.

---

[203] Le terme *requérants* désigne le TTE et les membres de sa famille qui voyagent avec lui (conjoint, enfants à charge, etc.).

[204] USDOS, *Visas – Temporary Workers*, http://travel.state.gov/visa/temp/types/types_1271.html

[205] Les critères relatifs aux photographies requises pour les visas de « non-immigrants » sont présentés à l'adresse suivante : USDOS, *Nonimmigrant Visa Photograph Requirements*, http://travel.state.gov/visa/temp/info/info_1287.html

[206] USDOS, *Visas – Temporary Workers*, http://travel.state.gov/visa/temp/types/types_1271.html

[207] US Department of State, *Visa Wait Times*, http://travel.state.gov/visa/temp/wait/tempvisitors_wait.php

[208] Il s'agit d'une emprunte digitale numérisée, sans encre.

Admission aux États-Unis[209]

Afin de passer les frontières américaines et d'entrer aux États-Unis, il est nécessaire de détenir des documents de voyage valides et acceptés (passeport, visa, etc.). Il est de la responsabilité des TTE de présenter ces documents dans les différents ports d'entrée américains. Sur place, les agents frontaliers du USCBP vérifient les documents et s'assurent que les voyageurs respectent les conditions d'admission et d'entrée relatives aux aliments, aux produits agricoles et aux biens restreints ou prohibés.

Une fois admis, les TTE reçoivent de la part du USCBP le formulaire I-94. Sur celui-ci, les agents du USCBP indiquent le statut des TTE (statut H-1B, par exemple) et la date d'expiration de leur séjour. Celle-ci correspond généralement à la date d'expiration des visas. Il faut toutefois se rappeler que les agents du USCBP ont le pouvoir de limiter le séjour des TTE, et ce, indépendamment de la date d'expiration des visas qu'ils détiennent.

Période de validité

Le visa H-1B est valide pour la période d'embauche indiquée dans le LCA et peut atteindre un maximum de trois ans. Par ailleurs, un travailleur étranger peut renouveler son H-1B une fois, ce qui signifie qu'il peut rester sur le territoire américain sous ce statut pendant un maximum de six années continues. Lorsqu'une certification H-1B expire, le TTE doit quitter les États-Unis pour au moins un an avant qu'une autre demande H-1B ne puisse être acceptée[210].

Changement d'employeur ou changement de statut

Au cours de son séjour en sol américain, le détenteur d'un visa H-1B a le droit de changer d'employeur ou de travailler pour plus d'un employeur à la fois, à condition que chaque nouvel employeur fasse la demande d'un LCA, remplisse un formulaire I-129 et reçoive l'approbation du USCIS[211].

Par ailleurs, le détenteur d'un visa H-1B a le droit de changer de statut et d'obtenir un autre visa pour « non-immigrant », en autant qu'il satisfasse aux conditions suivantes[212] :

- Il a été légalement admis aux États-Unis à titre de « non-immigrant »;
- Il n'a commis aucun acte pouvant le rendre inadmissible à des avantages en matière d'immigration;
- Il n'y a aucun autre facteur exigeant que le TTE quitte les États-Unis avant de pouvoir être réadmis sous un autre statut;

---

209 USDOS, *Visas – Temporary Workers*, http://travel.state.gov/visa/temp/types/types_1271.html
USCIS, *Temporary Workers*, http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnextoid=db8395c4f635f010VgnVCM1000000ecd190aRCRD&vgnextchannel=b328194d3e88d010VgnVCM10000048f3d6a1RCRD

210 USCIS, *Temporary Workers*, http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnextoid=db8395c4f635f010VgnVCM1000000ecd190aRCRD&vgnextchannel=b328194d3e88d010VgnVCM10000048f3d6a1RCRD

211 USCIS, *E-1 – I Am an Employer How Do I… Hire a Foreign National for Short-Term Employment in the United States? M-582 (August 2008)*, http://www.uscis.gov/files/article/E1eng.pdf
USDOL, *H-1B Specialty (Professional) Workers*, http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-1b.cfm

212 USCIS, *C2 - Customer Guide. I Am a Nonimmigrant How Do I… Change to Another Nonimmigrant Status? M-577(August 2008)*, http://www.uscis.gov/files/article/C2eng.pdf

- La demande de changement de statut est effectuée avant que le formulaire I-94, *Arrival-Departure Record*, n'expire.

Si le détenteur d'un visa H-1B désire changer son statut pour un statut basé sur l'emploi, l'employeur qui le commandite à l'égard de ce nouveau statut doit remplir le formulaire I-129. Toutefois, s'il souhaite changer son statut pour un autre[213], il doit remplir le formulaire I-539, *Application to Extend/Change Nonimmigrant Status*.

4.2 Visa O-1

Comme mentionné précédemment, bien que la majorité des TTE agissant à titre de chercheurs semble être admis aux États-Unis à la suite d'une demande de visa H-1B, il se peut qu'un certain nombre d'entre eux soient admis à la suite d'une demande de visa O-1[214]. Ce visa est réservé aux personnes ayant des habiletés extraordinaires ou ayant considérablement contribué à l'évolution des connaissances dans leur champ d'expertise. Il s'agit essentiellement d'individus qui excellent dans les domaines de l'éducation, des affaires, des arts, des sciences ou dans l'industrie du cinéma ou de la télévision[215]. Pour obtenir un visa O-1, ces individus doivent venir aux États-Unis dans le cadre d'un événement (un projet scientifique, par exemple)[216].

Le programme O-1 a été rapidement examiné afin de savoir s'il pouvait constituer « une voie rapide » afin d'admettre des chercheurs étrangers aux États-Unis. Or, cela est peu probable. En effet, il faut savoir que les exigences auxquelles les demandeurs d'un visa O-1 doivent satisfaire sont très élevées. Dans le cadre d'une demande de visa O-1, il est nécessaire de fournir des documents prouvant les habiletés extraordinaires du demandeur de visa. Il s'agit d'un document prouvant l'obtention d'une récompense substantielle et reconnue internationalement, tel qu'un prix Nobel, ou la combinaison de trois documents de preuve, tels que le matériel publié par le travailleur, les prix et récompenses qu'il a reçus, la preuve qu'il a obtenu une rémunération élevée dans le cadre de sa carrière, etc.[217]

4.3 Visa J-1

Les chercheurs étrangers peuvent également entrer aux États-Unis sous le programme de visa J-1, l'*Exchange Visitor Program*, car il comprend les catégories suivantes :

- Au pair;
- Conseiller de camp (*camp counselor*);
- Visiteur du gouvernement;
- Visiteur étranger du *Department of State*;
- Stagiaire;
- Médeçin;

---

[213] Il peut s'agir, par exemple, du statut A (agents diplomatiques ou gouvernementaux), du statut B-1 ou B-2 (visiteurs pour les affaires ou pour le plaisir), du statut F (étudiants), etc.

[214] Il n'a pas été possible de recenser de données statistiques à l'égard des détenteurs de visa O-1. Par conséquent et s'il y en a, il n'est pas possible d'isoler les chercheurs étrangers parmi ce groupe.

[215] USDOS, *Visas – Temporary Workers*, http://travel.state.gov/visa/temp/types/types_1271.html

[216] USCIS, *CFR. Section Sec. 214.2(o) Aliens of extraordinary ability or achievement*, http://www.uscis.gov/propub/ProPubVAP.jsp?dockey=a62a9bc86f1bdcccedd86765ddbecf84

[217] USCIS, *Title 8 of Code of Federal Regulations. Sec. 214.2(o) Aliens of extraordinary ability or achievement*, http://www.uscis.gov/propub/ProPubVAP.jsp?dockey=009face7140dd1925156f6a646e64bc5

- Stagiaire en aviation;
- Étudiant (niveau secondaire);
- Travail d'été;
- Enseignant;
- Programmes pilotes :
  - **Professeurs**;
  - **Chercheur (*research scholar*)**;
  - ***Short-term scholar***;
  - Spécialiste;
  - Étudiant de collège ou d'université;
  - Programme de travail d'été pour les Australiens et les Néo-zélandais;
  - Programme travail, étude de l'anglais et voyage pour les Sud-coréens;
  - Programme de stage pour les Irlandais.

Le visa J-1 n'est pas assujetti à une limite numérique annuelle[218]. Afin de faire venir un chercheur sous ce visa, l'établissement (qui peut être du secteur public ou privé) doit recevoir une accréditation du *Department of State*. Le visa est habituellement délivré pour une période de temps équivalente à celle du programme d'échange. Les périodes varient selon la catégorie. Ainsi :

- Professeurs : minimum 3 semaines et maximum 5 ans;
- Chercheur (*research scholar*) : minimum 3 semaines et maximum 5 ans;
- *Short-term scholar* : maximum 6 mois.

À l'issue de leur programme d'échange, à la date d'échéance de leur visa, les participants doivent sortir des États-Unis. Une période de grâce de 30 jours après la fin du programme d'échange est accordée aux détenteurs de visa J-1. Ils peuvent ainsi rester sur le territoire américain 30 jours de plus, le temps, habituellement, d'organiser leur départ. Ils ne pourront pas revenir travailler aux États-Unis avant d'avoir résidé au moins deux ans à l'extérieur du pays. Ils ne pourront pas non plus demander de résidence permanente avant d'avoir complété une période de deux ans à l'étranger.

Pour être éligible à ce visa, le demandeur doit d'abord postuler à un programme d'échange offert par un établissement accrédité, satisfaire aux critères du programme et y être accepté. Ce n'est qu'une fois accepté dans un programme d'échange que le requérant pourra faire une demande de visa J-1. L'institution lui remettra alors un certificat d'acceptation, le DS 2019 (*Certificate of Eligibility for Exchange Visitor Status*). Il devra fournir ce certificat lors de sa demande de visa. Les coûts associés à la délivrance du certificat sont de 180 $ US. Ils servent à maintenir et à administrer le *Student and Exchange Information System*, le système électronique dans lequel toute l'information concernant les participants à des programmes d'échange est conservée par le *Department of State*.

Pour obtenir son visa J-1, le demandeur devra faire la démonstration des éléments suivants :

---

[218] Sara Kuncaitis-Wall (2 juillet 2009). *Request of Information from Quebec (ENAP)*, [courrier électronique à Sabrina Dumoulin], [en ligne], sabrina.dumoulin@enap.ca

- Il planifie rester aux États-Unis temporairement, dans un but précis et pour une période limitée;
- Il a les fonds nécessaires pour subvenir à ses besoins et couvrir ses dépenses aux États-Unis[219];
- Il a des liens économiques et sociaux déterminants à l'étranger. Ces liens doivent permettre d'établir qu'il quittera bel et bien les États-Unis au terme de son visa.

Par la suite, le demandeur devra remplir et signer le formulaire DS-156 (*Nonimmigrant Visa Application*) et payer des frais de 131 $ US (160,35 $ CA). Il devra également remplir certains formulaires fournissant davantage de détails sur ses plans de voyage (le DS-157), un formulaire donnant de l'information sur ses personnes contacts et son historique de travail (DS-158), avoir un passeport valide pour voyager aux États-Unis, fournir deux photographies réglementaires[220] et payer les frais relatifs à la *Border Crossing Card*. Ces frais sont de 131 $ US (160,35 $ CA) pour les personnes âgées de 15 ans et plus et de 13 $ US (15,94 $ CA) pour les personnes âgées de moins de 15 ans.

L'octroi de ce visa, comme pour la majorité des visas, dont le H-1B (*voir la section précédente*), est assujetti à une entrevue[221] à l'ambassade ou au consulat américain où la demande est effectuée.

L'entrée aux États-Unis pour le détenteur de ce visa et de ses personnes à charge doit se faire au maximum 30 jours avant le début prévu du programme d'échange. Une personne qui voudrait le faire dans un délai plus court devrait demander, en plus de son visa J, un visa de visiteur, mais cela est fortement déconseillé par les autorités. Une fois admis, il reçoit de la part du USCBP le formulaire I-94. Sur celui-ci, les agents indiquent le statut du travailleur (statut J-1, par exemple) et la date d'expiration du séjour. Celle-ci correspond généralement à la date d'expiration du visa. Rappelons toutefois que les agents du USCBP ont le pouvoir de limiter la durée du séjour, et ce, indépendamment de la date d'expiration du visa.

4.4 Contrôles et restrictions imposés au cours du séjour

Au cours du séjour du TTE en sol américain, certaines conditions, certains contrôles et certaines restrictions sont imposés soit à l'employeur, soit au TTE, soit aux deux.

---

219 Certaines sources évoquent un minimum de 2 000 $ US par mois si le demandeur est seul et 5 000 $ US par mois additionnel s'il a un conjoint à charge et 3 000 $ US de plus par mois par enfant à charge.
Institute of International Education, *Request For Ds-2019/J-1 Non –Immigrant Status Sponsorship*, http://www.iie.org/Content/NavigationMenu/Programs7/Study_America_Professional/Application_Forms/Application Short-TermScholar,Professor-ResearchScholar,Specialistnew.pdf
D'autres sources mentionnent des montants moins élevés : une personne à charge requiert la preuve de 642 $ US par mois; 2 personnes à charge, 902 $ US par mois; 3 personnes à charge, 1 110 $ US; 4 personnes à charge, 1 323 $ US et 5 personnes à charge, 1 530 $ US.
University of Minnesota, *J-2 Dependents*, http://www.isss.umn.edu/Departments/j2visa.html

220 Les critères relatifs aux photographies requises pour les visas de « non-immigrants » sont présentés à l'adresse suivante : USDOS, *Nonimmigrant Visa Photograph Requirements*, http://travel.state.gov/visa/temp/info/info_1287.html

221 Sauf à de rares exceptions, tous les demandeurs de visas doivent passer cette entrevue s'ils sont âgés entre 14 et 79 ans.

Employment Eligibility Verification[222]

Tout employeur américain doit remplir le formulaire I-9 lorsqu'il embauche un nouvel employé aux États-Unis. Ce nouvel employé peut être un citoyen américain, un résident permanent, un « non-immigrant » détenteur d'un visa temporaire, etc. Le formulaire I-9 est gratuit et a pour objectif de vérifier l'admissibilité de l'employé à l'égard de l'emploi et d'examiner les documents corroborant son identité.

La première section du formulaire concerne l'identité de l'employé et doit être remplie par celui-ci au moment de l'embauche, c'est-à-dire à la date d'entrée en fonction. La deuxième section doit être remplie par l'employeur à l'intérieur d'un délai de trois jours ouvrables suivant la date d'embauche. Dans la section 2, l'employeur doit déterminer si le ou les documents d'identité et d'admissibilité à l'emploi[223] soumis par l'employé sont raisonnablement authentiques et s'ils correspondent bel et bien à ce dernier. Dans le formulaire I-9, l'employeur doit indiquer[224] :

- le titre du document;
- le nom de l'organisme émetteur;
- le numéro du document;
- la date d'expiration, s'il y a lieu;
- la date d'entrée en fonction de l'employé.

Voir l'annexe VI pour consulter le formulaire I-9 et les listes de documents acceptés.

L'employeur doit également remplir la troisième section qui sert essentiellement à réviser les renseignements contenus dans le formulaire.

L'employeur ne doit pas envoyer le formulaire compléter au USICE ou au USCIS. Au contraire, il doit le conserver le plus longtemps possible, soit pour une période de trois ans suivant la date d'embauche ou jusqu'à un an après que la période d'embauche est terminée. Le formulaire rempli doit demeurer disponible pour que les agents fédéraux (du USDHS ou du USDOL, par exemple) puissent faire enquête si nécessaire. Les employeurs doivent également conserver en tout temps les documents qui corroborent les énoncés contenus dans les LCA. Cette documentation doit demeurer disponible afin que le USDOL puisse faire enquête ou demander des copies supplémentaires si nécessaire[225].

Le USDHS a récemment mis en place l'*Electronic Employment Eligibility Verification Program* afin de permettre aux employeurs de vérifier électroniquement l'admissibilité d'embauche de leurs employés.

---

[222] USCIS, *Employment Eligibility Verification*, http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnextoid=31b3ab0a43b5d010VgnVCM10000048f3d6a1RCRD&vgnextchannel=db029c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD

[223] À titre d'exemple, le TTE peut fournir son passeport dans lequel est inclus le formulaire 1-94, *Arrival-Departure Record*. Ceci permet à l'employeur de s'assurer que le TTE est en effet la personne qu'il prétend être et qu'il possède bel et bien le statut lui permettant de travailler aux États-Unis.

[224] USCIS, *Form I-9. Employment Eligibility Verification*, p. 4, http://www.uscis.gov/files/form/i-9.pdf

[225] USDOL, *H-1B Specialty (Professional) Workers*, http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-1b.cfm

4.5 Exemptions et exceptions

Limite numérique relative au visa H-1B[226]

Aux États-Unis, un nombre limité de visas H-1B est délivré chaque année. Depuis 2004, la limite numérique annuelle concernant le programme du visa H-1B est de 65 000. Toutefois, jusqu'à 6 800 des 65 000 visas H-1B disponibles annuellement peuvent être réservés aux individus qui désirent venir travailler aux États-Unis en vertu des accords de libre-échange signés avec le Chili (1 400 visas disponibles) et Singapour (5 400 visas disponibles). (*La section 5.1 « Accords de libre-échange » fournit plus de détails concernant les accords signés entre les États-Unis et le Chili, ainsi qu'entre les États-Unis et Singapour.*)

En 2000, l'*American Competitiveness in the Twenty-First Century Act* amendait l'*Immigration and Nationality Act* à l'égard de la limite numérique annuelle concernant les visas H-1B[227]. En vertu de cet amendement, les « non-immigrants » qui agissent à titre de chercheurs sont exemptés de la limite numérique imposée aux demandeurs d'un visa H-1B. Il s'agit essentiellement des individus embauchés par :

- une institution d'éducation supérieure;
- une entité à but non lucratif associée ou affiliée à une institution d'éducation supérieure;
- une organisation de recherche gouvernementale;
- une organisation de recherche à but non lucratif.

Enfin, il faut savoir qu'en plus des 65 000 visas H-1B disponibles annuellement, 100 places supplémentaires sont réservées aux personnes qui souhaitent venir travailler aux États-Unis dans le cadre d'un projet de recherche et de développement intergouvernemental ou de coproduction administré par le Département de la Défense. De plus, 20 000 places supplémentaires sont réservées aux détenteurs d'une maîtrise ou d'un diplôme d'études supérieures délivré par une université américaine.

Date d'entrée en fonction

En vertu de l'*American Competitiveness in the Twenty-First Century Act*, un « non-immigrant » qui a déjà été le détenteur d'un visa H-1B ou qui a déjà eu le statut H-1B peut commencer à travailler pour un employeur américain dès que celui-ci a demandé une autorisation d'embauche au USCIS (rappelons que cette autorisation équivaut au « permis de travail » pour le « non-immigrant »). La demande doit être « non frivole » – c'est-à-dire qu'elle doit être fondée sur des faits et sur la loi et qu'elle ne doit pas avoir été effectuée pour une raison inappropriée – et les conditions suivantes doivent être respectées[228] :

- Le « non-immigrant » a été légalement admis aux États-Unis;

---

[226] USCIS, *Cap Count for H-1B and H-2B Workers for Fiscal Year 2010*, http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnextoid=138b6138f898d010VgnVCM10000048f3d6a1RCRD&vgnextchannel=91919c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD

[227] USCIS, *Pub. L. 106-313 American Competitiveness in the Twenty-first Century Act of 2000*, http://www.uscis.gov/propub/ProPubVAP.jsp?dockey=2b289cf41dd6b70a61a078a9fbfbc379

[228] USCIS, *E-1 – I Am an Employer…How Do I…Hire a Foreign National for Short-Term Employment in the United States? M-582 (August 2008)*, http://www.uscis.gov/files/article/E1eng.pdf
USDOL, *H-1B Specialty (Professional) Workers*, http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-1b.cfm

- La demande H-1B a été effectuée avant que la période d'autorisation de séjour ne soit expirée;
- Le « non-immigrant » n'a pas été employé sans autorisation depuis son admission aux États-Unis et avant que la demande H-1B n'ait été effectuée.

Ainsi, le TTE est autorisé à travailler pour son nouvel employeur pendant que le USCIS traite la demande H-1B.

5 INITIATIVES ENCADRANT L'OCTROI DES PERMIS DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

5.1 Accords de libre-échange

En vertu d'accords de libre-échange, certains travailleurs étrangers, y compris des chercheurs, sont admis temporairement aux États-Unis plus aisément et plus rapidement. Il s'agit essentiellement de certains travailleurs canadiens et mexicains – en vertu de l'ALENA – et de certains travailleurs chiliens et singapouriens – en vertu des accords de libre-échange États-Unis / Chili et États-Unis / Singapour.

5.1.1 ALENA

L'ALENA facilite la migration temporaire aux fins d'emploi vers les États-Unis pour certains travailleurs canadiens et mexicains. À l'intérieur du système américain de l'immigration, les « non-immigrants » voyageant en vertu des dispositions de l'ALENA entrent dans la catégorie de visa TN (TN est l'acronyme pour *Trade Nafta* – le nom anglais pour l'ALENA).

Description de la pratique ou de la mesure

Les dispositions de l'ALENA offrent plusieurs avantages aux professionnels canadiens et mexicains qui souhaitent venir travailler temporairement aux États-Unis. D'abord, il n'existe aucune limite numérique annuelle pour la catégorie TN. De plus, un seul individu peut entrer aux États-Unis en tant que « non-immigrant » TN à plusieurs reprises au cours de la même année. Plus important encore, le processus de sélection et d'admission est facilité et accéléré pour ces personnes. Notons que le processus varie en fonction de la nationalité des professionnels : canadienne ou mexicaine.

Procédures pour les citoyens canadiens

En vertu de l'ALENA, les professionnels canadiens ne sont pas tenus de posséder un visa afin de séjourner temporairement aux États-Unis aux fins d'emploi. De plus, le formulaire I-129[229] (demande de permis de travail) n'a pas à être rempli et il n'est pas nécessaire que l'employeur obtienne une autorisation d'embauche auprès du USCIS. Afin d'être admis temporairement aux États-Unis, les professionnels canadiens doivent uniquement se présenter à un port d'entrée américain avec les documents suivants[230] :

[229] Afin de prolonger le séjour d'un « non-immigrant » TN déjà admis, l'employeur doit en faire la demande au USCIS en remplissant le formulaire I-129.

[230] USCIS, *Temporary Benefits Employment Categories and Required Documentation*, http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnextoid=229c6138f898d010VgnVCM10000048f3d6a1RCRD&vgnextchannel=91919c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD

- Une déclaration de l'employeur, comprenant :
  - une description complète de la nature des tâches que le professionnel aura à accomplir;
  - une prévision de la durée du séjour;
  - les ententes conclues entre l'employeur et le professionnel à l'égard du salaire et des récompenses.
- Une preuve que le professionnel rencontre les critères d'éducation et tout autre critère relatifs à l'activité pour laquelle il vient aux États-Unis (les diplômes, par exemple);
- Une preuve que toute exigence déterminée par un ou des organismes de réglementation professionnelle a été satisfaite (lorsque applicable);
- Une preuve de citoyenneté.

Une fois le professionnel canadien admis, l'agent frontalier de la *Customs and Border Protection* (CBP) qui a étudié sa demande lui remet le formulaire I-94 à titre de preuve d'admission. Le permis de travail est ainsi délivré à la frontière.

- Procédures pour les citoyens mexicains

Afin d'être admis temporairement aux États-Unis, les professionnels mexicains doivent obligatoirement détenir un visa, mais ne sont pas tenus d'obtenir un permis de travail du USCIS (formulaire I-129[231]). Pour obtenir leur visa, ils doivent en effectuer la demande dans un consulat américain et fournir les documents suivants[232] :

- Une déclaration de l'employeur, comprenant :
  - une description complète de la nature des tâches que le professionnel aura à accomplir;
  - une prévision de la durée du séjour;
  - les arrangements conclus entre l'employeur et le professionnel à l'égard du salaire et des récompenses.
- Une preuve que le professionnel rencontre les critères d'éducation et tout autre critère relatif à l'activité pour laquelle il vient aux États-Unis (les diplômes, par exemple);
- Une preuve que toute exigence déterminée par un ou des organismes de réglementation professionnelle a été satisfaite (lorsque applicable);
- Une preuve de citoyenneté.

Une fois leur visa délivré, les professionnels mexicains doivent se présenter à un port d'entrée américain en possession de leurs documents de voyage. Lorsqu'ils sont admis par un agent frontalier de la CBP, ils obtiennent, à l'instar des professionnels canadiens et de tout autre « non-immigrant » admis, un formulaire I-94.

Secteurs d'activités visés

Généralement, les activités professionnelles admissibles dans la catégorie TN sont des activités requérant au moins un baccalauréat. (*La liste complète des professions visées par l'ALENA est*

[231] Afin de prolonger le séjour d'un « non-immigrant » TN déjà admis, l'employeur doit en faire la demande au USCIS en remplissant le formulaire I-129.

[232] USCIS, *Temporary Benefits Employment Categories and Required Documentation*, http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnextoid=229c6138f898d010VgnVCM10000048f3d6a1RCRD&vgnextchannel=91919c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD

présentée à l'annexe VIII de cette fiche.) Parmi les professionnels admissibles, on trouve les adjoints de recherche attachés à un établissement d'enseignement supérieur, les professeurs d'université et les scientifiques.

Résultats obtenus

En raison des procédures de sélection et d'admission accélérées, de l'absence d'une limite numérique annuelle et du fait que les « non-immigrants » TN peuvent entrer aux États-Unis à plusieurs reprises au cours d'une même année, le nombre de ces individus admis en sol américain est considérable. En 2008, ils étaient quelque 88 382, soit une augmentation de plus de 14 000 comparativement à 2006[233].

La période de séjour octroyée aux « non-immigrants » TN est récemment passée de un an à trois ans, ce qui pourrait justifier une telle augmentation. La prolongation de séjour permise dans le cadre de cette catégorie est également passée de un an à trois ans. Ces changements ont été annoncés le 10 août 2007 et ont eu pour effet[234] :

- d'assurer une main-d'œuvre plus stable et plus prévisible pour les employeurs qui embauchent des « non-immigrants » TN;
- de rendre le programme TN plus attirant pour les professionnels canadiens et mexicains qui pourraient autrement demander l'admission dans le cadre du programme H-1B (ceci permet de rendre plus de places H-1B disponibles);
- de réduire les inconvénients pécuniaires et bureaucratiques des travailleurs lorsqu'ils demandent la prolongation de leur séjour ou la réadmission.

5.1.2 Accords de libre-échange avec le Chili et Singapour

Les accords de libre-échange entre les États-Unis et le Chili et entre les États-Unis et Singapour ont été signés le 3 septembre 2003. En vertu des dispositions de ces accords à l'égard de l'immigration, la catégorie H-1B1 a été créée dans le but d'admettre temporairement en sol américain des professionnels chiliens et singapouriens.

Comme mentionné précédemment, 6 800 visas de la catégorie H-1B sont réservés annuellement à des TTE du Chili ou de Singapour. Les procédures de sélection et d'admission de ces individus diffèrent quelque peu des procédures générales en vigueur pour les requérants de la grande catégorie H-1B. En voici les principales différences[235] :

- Dans le cadre du programme H-1B1, il n'est pas nécessaire de faire la demande d'un permis de travail au USCIS (formulaire I-129). Le TTE demande un visa H-1B1 directement à un consulat américain en remplissant le formulaire DS-156 et en fournissant les documents suivants :
  - une lettre confirmant l'offre d'emploi;
  - les références pertinentes (*credentials*) (les diplômes, par exemple);
  - le LCA approuvé (formulaire ETA-9035E);

---

[233] USDHS, *Immigration Statistics. Nonimmigrant Admissions to the United States: 2008*, p. 4, http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/statistics/publications/ois_ni_fr_2008.pdf

[234] USCIS, *Frequently Asked Questions. USCIS Announces Increased Period of Stay for Trade NAFTA Professional Workers From Canada or Mexico*, http://www.uscis.gov/files/article/tn_nonimmigrant_changes_faq.pdf

[235] USDOS, *H-1B1 Temporary Entry of Nonimmigrant Professionals*, http://travel.state.gov/visa/laws/telegrams/telegrams_1391.html#

- tout autre document pertinent exigé par le USDOS.

- Dans le cadre du programme H-1B1, la licence professionnelle n'est pas préalable à l'admission. Néanmoins, les TTE H-1B1 sont tenus de satisfaire aux exigences fédérales ou d'États relatives à leur permis d'exercer après leur entrée aux États-Unis (exigences déterminées par les organismes de réglementation professionnelle);
- Les TTE H-1B1 sont admis aux États-Unis pour une période initiale d'un an (contrairement à trois ans pour les TTE H-1B). Ils peuvent toutefois prolonger leur séjour un nombre indéfini de fois, à intervalle d'un an, en autant qu'ils soient toujours en mesure de démontrer leur intention de séjourner ou de travailler aux États-Unis sur une base temporaire, et non permanente.

Notons que très peu de TTE sont admis aux États-Unis dans le cadre du programme H-1B1. En 2008, ils n'étaient que 153[236].

5.2 Premium Processing Service

En décembre 2000, une loi a été adoptée, autorisant le procureur général des États-Unis à percevoir une somme de 1 000 $ US en échange d'un service de traitement accéléré pour les demandes d'immigration temporaire et permanente basée sur l'emploi[237]. Le PPS est entré en vigueur le 1er juin 2001[238].

Description de la stratégie, de la pratique ou de la mesure[239]

Grâce au PPS, les demandes d'immigration temporaire ou permanente admissibles peuvent être traitées plus rapidement. La prestation de ce service a pour objectif l'amélioration des infrastructures mises en place à l'égard de la prise de décision du USCIS et de l'amélioration du service à la clientèle.

Afin de bénéficier du PPS, les employeurs qui demandent un permis de travail au nom d'un travailleur étranger doivent remplir et signer le formulaire I-907 et le joindre au formulaire I-129. Ils doivent également débourser des frais de services de 1 000 $ US (1 224 $ CA). (*L'annexe VII de la fiche présente le formulaire I-907.*)

Le USCIS garantit un délai de traitement de 15 jours à ceux qui bénéficient du PPS (contrairement à 2 mois pour une demande I-129 régulière)[240]. À l'intérieur de ce délai, l'agence s'engage à :

- publier un avis d'approbation (*approval notice*);

---

[236] USDHS, *Immigration Statistics. Nonimmigrant Admissions to the United States: 2008*, p. 4, http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/statistics/publications/ois_ni_fr_2008.pdf

[237] Il s'agit de la *Public Law 106-553*, Section 112 (u). USCIS, *Pub. L. 106-553. Making Appropriations for the Government of the District of Columbia and Other Activities Chargeable in Whole or in Part Against the Revenues of Said District of Columbia for the Fiscal Year Ending September 30, 2001 and for Other Purposes*, http://www.uscis.gov/propub/ProPubVAP.jsp?dockey=2b289cf41dd6b70a61a078a9fbfbc379

[238] À cette date, le PPS n'est entré en vigueur que pour certains visas admissibles. Pour ce qui est des demandes relatives au programme H-1B, le service est entré en vigueur environ un mois plus tard, soit le 30 juin 2001.

[239] USCIS, *How Do I Use the Pemium Processing Service?*, http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnextoid=ebaf0c594dafd010VgnVCM1000000ecd190aRCRD&vgnextchannel=54519c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD

[240] Visa Pro, *USCIS Processing Times (INS Processing Times). Vermont Service Center*, https://www.visapro.com/Vermont-Service-Center.asp

- indiquer son intention de refuser la demande (*notice of intent to deny*);
- demander des preuves (*request for evidence*); ou
- ouvrir une enquête pour fraude.

Si l'agence n'est pas en mesure de traiter les demandes dans le délai prescrit, elle rembourse aux bénéficiaires les frais liés au PPS et continue de traiter leur demande en priorité.

Secteurs d'activité visés

Le PPS a été mis en place pour les demandes d'immigration temporaire ou permanente basée sur l'emploi. Le service concerne notamment les demandes régulières de visas H-1B, les demandes H-1B pour les individus qui détiennent une maîtrise ou un diplôme d'études supérieures délivré par une université américaine, les demandes de visas H-1B exemptées de la limite numérique, etc.[241]

Résultats obtenus

Le tableau suivant est issu du rapport n° 03-14 de l'inspecteur général des États-Unis[242]. Les données qu'il contient concernent les premiers mois qui ont suivi la mise en place du programme de traitement accéléré.

Le nombre de demandes reçues à l'égard du PPS a considérablement augmenté à compter d'avril 2002. Depuis le 28 janvier 2002, l'ensemble des demandes soumises au USINS/USCIS doivent faire l'objet d'une vérification dans l'*Interagency Border Inspection System* (IBIS), une base de données qui contient des renseignements permettant d'améliorer l'application des lois frontalières et de faciliter l'inspection des individus qui désirent être admis aux États-Unis. Les centres de services du USINS ont réellement commencé à effectuer les vérifications dans l'IBIS à partir de mars 2008, ce qui explique la franche augmentation du nombre de demandes de traitement accéléré reçues depuis avril 2008.

TABLEAU 9 : AUGMENTATION DU NOMBRE DE DEMANDES DE PPS REÇUS AU COURS DES ANNÉES FINANCIÈRES 2001 ET 2002

Mois	Nombre de demandes I-129 reçues	Nombre de demandes de PPS reçues relativement au formulaire I-129	Pourcentage des demandes de PPS reçues relativement au formulaire I-129
Année financière 2001			
Juin	68 932	1 462	2 %
Juillet	68 439	2 800	4 %
Août	61 431	10 322	17 %

241 USCIS, *How Do I Use the Pemium Processing Service?*, http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnextoid=ebaf0c594dafd010VgnVCM1000000ecd190aRCRD&vgnextchannel=54519c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD

242 Il s'agit du rapport n° 03-14. U.S. Department of Justice, *Immigration and Naturalization Sercice's Premium Processing Service. Report No. 03-14. February 2003. Office of the Inspector General*, http://www.usdoj.gov/oig/reports/INS/a0314/findings.htm
Rappelons qu'à l'époque, l'USCIS n'existait pas et que la gestion de l'immigration relevait de l'INS.

Mois	Nombre de demandes I-129 reçues	Nombre de demandes de PPS reçues relativement au formulaire I-129	Pourcentage des demandes de PPS reçues relativement au formulaire I-129
Septembre	51 342	6 798	13 %
Octobre	53 867	8 235	15 %
Novembre	67 649	7 488	11 %
Décembre	40 248	7 654	19 %
Année financière 2002			
Janvier	44 944	7 672	17 %
Février	62 474	7 578	12 %
Mars	61 962	8 320	13 %
Avril	46 285	9 170	20 %
Mai	41 726	11 237	27 %
Juin	37 972	11 287	30 %
Juillet	39 390	13 142	33 %
Août	44 598	12 514	28 %
Septembre	38 668	10 737	28 %
Total	**829 927**	**136 416**	**16 %**

Malgré les demandes d'information adressées au USCIS, il n'a pas été possible d'obtenir des statistiques plus récentes.

Facteurs de succès et écueils rencontrés

Facteurs de succès

Parmi les facteurs de succès du PPS, on peut mentionner deux facteurs susceptibles d'avoir contribué à décider les employeurs à payer les frais supplémentaires exigés. Il s'agit du délai de traitement qui est sensiblement moins long que celui du processus régulier et de la réduction des incertitudes des requérants quant au service attendu (*predictable service*).

De plus, les coûts administratifs liés au processus accéléré seraient moins élevés pour le USCIS que ceux du processus régulier. En effet, vu que les requérants qui optent pour le PPS ont la possibilité de contacter le USCIS directement par téléphone et par courriel et de transmettre par télécopie certains renseignements supplémentaires exigés, les demandes sont plus complètes et il n'est plus nécessaire que les agents envoient aux requérants des formulaires leur demandant de l'information supplémentaire (*requests for additional evidence*). Par ailleurs, étant donné que le délai de traitement est plus court, les coûts liés à l'entreposage et à l'archivage des documents appuyant les demandes ont sensiblement diminué[243].

[243] Citizenship and Immigration Services Ombudsman, *Annual Report 2007*, p. 49, http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/CISOMB_Annual_Report_2007.pdf

- Écueils rencontrés à la suite de la mise en place du PPS – Rapport de l'inspecteur général

En février 2003, l'inspecteur général des États-Unis a publié un rapport à l'égard de l'enquête qu'il a menée sur le PPS[244]. Les recommandations émises dans ce rapport émanent notamment des observations suivantes :

- Absence de vérification dans l'IBIS

Comme mentionné ci-haut, l'ensemble des demandes soumises au USINS/USCIS, incluant les demandes I-129, doivent faire l'objet d'une vérification dans l'IBIS, et ce, depuis janvier 2002. Or, entre les mois de janvier et de mars 2002, il appert que le USINS s'est prononcé sur quelque 11 830 demandes, soumises au traitement accéléré, sans avoir préalablement consulté l'IBIS. Par conséquent, il est impossible de savoir s'il y avait, parmi les personnes admises aux États-Unis grâce à l'une de ces demandes, des individus faisant partie des cinq catégories de personnes représentant un risque élevé pour les États-Unis selon le USINS, soit : les présumés terroristes, les individus représentant une menace potentielle pour la sécurité publique, les individus recherchés ou contre lesquels il existe un mandat de perquisition, les criminels graves et les personnes qui ont déjà fait l'objet d'une déportation.

- Conséquence du PPS sur les demandes régulières

Au cours de la période d'enquête de l'inspecteur général des États-Unis, la plupart des demandes soumises au PPS ont été traitées dans un délai de 15 jours ou moins. Toutefois, il semble que la mise en place du système de traitement accéléré ait eu notamment pour conséquence l'augmentation du temps de traitement des demandes régulières. Ainsi, tel que le note l'inspecteur général, le programme PPS, qui avait pour objectif premier de réduire ou d'éliminer le retard dans le traitement des demandes, semble avoir eu l'effet contraire dans les premières années suivant sa mise en place[245].

---

[244] Il s'agit du rapport n° 03-14. U.S. Department of Justice, *Immigration and Naturalization Service's Premium Processing Program. Report No. 03-14. February 2003. Office of the Inspector General*, http://www.usdoj.gov/oig/reports/INS/a0314/findings.htm
Rappelons qu'à l'époque, l'USCIS n'existait pas et que la gestion de l'immigration relevait de l'INS.

[245] Par ailleurs, les frais perçus pour les demandes traitées par l'intermédiaire du PPS représentent une importante source de revenu pour l'USCIS. Ce revenu est utilisé pour financer des projets d'amélioration d'autres programmes et processus, notamment la mise en place d'une infrastructure informatique permettant le traitement plus rapide de l'ensemble des demandes de visa. Dans ses derniers rapports annuels, l'ombudsman de *Citizenship and Immigration Services* estime que si l'agence réussit à faire des progrès sur le plan du traitement régulier des demandes, le programme PPS perdra sa raison d'être. D'ailleurs, les revenus obtenus du PPS ont connu une diminution significative au cours des trois dernières années financières. De plus, l'ombudsman a fait observer que le PPS est moins coûteux que le processus régulier parce qu'il comporte moins d'étapes et moins de ressources sont nécessaires pour le traitement des demandes. Pour cette raison, il a recommandé à l'agence d'effectuer une analyse de la structure des coûts du PPS comparativement à celle du processus régulier, afin de déterminer si des améliorations peuvent être apportées au processus régulier. En effet, les mesures innovatrices que l'USCIS a adoptées dans le cadre du PPS pourraient servir de modèle pour rendre le processus régulier plus rapide et plus efficient.
Voir les rapports annuels 2007, 2008 et 2009 de l'ombudsman de *Citizenship and Immigration Services*.
Homeland Security, *Citizenship and Immigration Services Ombudsman*,
http://www.dhs.gov/xabout/structure/editorial_0482.shtm

Coûts

Pour bénéficier du PPS, les employeurs qui en font la demande doivent débourser 1 000 $ US. Ces frais ne remplacent pas les frais administratifs de 320 $ US ni les frais supplémentaires de 750 $ US ou de 1 500 $ US liés au formulaire I-129 qui doivent être payés séparément[246].

5.3 Entreprises privées assistant les TTE dans l'obtention d'un visa

Aux États-Unis, plusieurs entreprises privées et plusieurs cabinets d'avocats offrent de l'assistance aux étrangers afin de les aider dans leur démarche visant à obtenir un visa. Il est toutefois important de noter que ces entreprises ne sont pas affiliées, associées ni accréditées par les agences américaines responsables de l'immigration.

Certaines de ces entreprises travaillent spécifiquement auprès des travailleurs étrangers. Par exemple, l'entreprise H1 Base Inc. assiste les étrangers qui souhaitent venir aux États-Unis, ou qui y sont déjà, dans leur démarche d'immigration temporaire ou permanente aux fins d'emploi. L'entreprise offre également des services aux entreprises américaines, de même qu'aux universités, aux collèges, aux cabinets d'avocats spécialisés en matière d'immigration et aux institutions d'État[247]. L'utilisation des services de H1 Base Inc. est recommandée par plusieurs organisations[248].

6 Admissibilité à certains programmes de sécurité sociale

Règle générale, tous les individus qui travaillent aux États-Unis, incluant les TTE, doivent payer les taxes relatives à la sécurité sociale et à l'assurance maladie[249]. Ils doivent par ailleurs posséder un numéro de sécurité sociale utilisé afin de faire rapport au gouvernement de leur salaire et de déterminer leur admissibilité aux diverses prestations de la sécurité sociale[250]. Les travailleurs qui acquièrent assez de crédits sont admissibles aux prestations de la sécurité sociale.

Par ailleurs, les détenteurs d'un visa J-1 n'ont pas à payer les taxes relatives à la sécurité sociale et à l'assurance maladie s'ils ne reçoivent pas un revenu de la part d'une source américaine, revenu autre que les allocations et les frais relatifs aux services fournis en relation avec leur statut J-1. Par conséquent, ceux qui ne reçoivent pas un revenu de la part d'une source américaine n'ont pas droit aux prestations de la sécurité sociale[251]. Par contre, ils doivent détenir une assu-

---

246 USCIS, *How Do I Use the Premium Processing Service?*, http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnextoid=ebaf0c594dafd010VgnVCM1000000ecd190aRCRD&vgnextchannel=54519c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD

247 H1 Base, *About H1 Base Incorporated*, http://www.h1base.com/visa/work/usa/ref/1091/

248 À titre d'exemple, l'entreprise CNN et l'Université de Dallas ont recommandé l'utilisation des services de *H1 Base Inc.* L'entreprise a également été présentée dans le cadre de la *MBA Career Services Council Conference*.

249 Sara Kuncaitis-Wall (2 juillet 2009). *Request of Information from Quebec (ENAP)*, [courrier électronique à Sabrina Dumoulin], [en ligne], sabrina.dumoulin@enap.ca

250 Social Security Administration, *Electronic Fact Sheets. Foreign Workers And Social Security Numbers*, http://www.ssa.gov/pubs/10107.html

251 Sara Kuncaitis-Wall (2 juillet 2009). *Request of Information from Quebec (ENAP)*, [courrier électronique à Sabrina Dumoulin], [en ligne], sabrina.dumoulin@enap.ca

rance maladie pour eux-mêmes et les personnes à leur charge pour être accepté au programme *Visitor Exchange* et devenir ainsi éligible au visa J-1[252].

En vertu de la loi, la Sécurité sociale américaine inclut les programmes suivants[253] :

- Assurance retraite;
- Assurance survivants;
- Assurance invalidité;
- Assurance santé et hôpital pour les personnes âgées, les personnes invalides ou les personnes atteintes d'une maladie rénale en phase terminale;
- Prestations médicaments (*Prescription Drug Benefit*);
- Aide supplémentaire à l'égard des coûts de médicaments (*Extra help with Medicare Prescription Drug Costs*);
- sécurité de revenu supplémentaire;
- prestations spéciales pour les vétérans;
- Assurance emploi;
- Assistance publique et services sociaux, incluant :
  - l'assistance temporaire pour les familles dans le besoin;
  - l'assistance médicale;
  - les services de santé maternelle et infantile;
  - l'exécution des ordonnances alimentaires pour enfant;
  - les services sociaux pour les familles et les enfants;
  - les bons d'alimentation;
  - l'assistance à l'égard de l'énergie.

Les TTE peuvent demander leur numéro de sécurité sociale et leur carte de sécurité sociale gratuitement en remplissant le formulaire SS-5, *Application For A Social Security Card*, et en fournissant au moins deux documents (originaux ou copies conformes) permettant de prouver :

- leur statut d'immigration;
- leur admissibilité à l'emploi;
- leur âge;
- leur identité.

Dans le cas des TTE, les deux documents généralement fournis sont le formulaire I-94, *Arrival/Departure Record*, et le passeport ou le certificat de naissance.

Les personnes à la charge d'un TTE ne sont pas autorisées à obtenir un numéro de sécurité sociale. (*Pour plus de détails à ce sujet, voir la section 7.1 « Statut des personnes à charge ».*)

---

[252] Education, *Request For Ds-2019/J-1 Non –Immigrant Status Sponsorship*, http://www.iie.org/Content/NavigationMenu/Programs7/Study_America_Professional/Application_Forms/Application Short-TermScholar,Professor-ResearchScholar,Specialistnew.pdf
Voir aussi University of Minnesota, *J-2 Dependents*, http://www.isss.umn.edu/Departments/j2visa.html

[253] Social Security Administration, *Social Security Handbook. 100. Purposes of Social Security*, http://www.ssa.gov/OP_Home/handbook/handbook.01/handbook-0100.html

7 AUTRES MODALITÉS

7.1 Statut des personnes à charge

Visa H-1B

Les personnes à charge qui accompagnent les détenteurs du visa H-1B sont habilités à demander un visa H-4 leur permettant de séjourner aux États-Unis pour une période équivalente à celle autorisée au détenteur du visa H-1B. Lorsque ce dernier perd son statut H-1B, toutes les personnes à sa charge perdent leur statut H-4. On entend par personnes à charge : l'époux et les enfants célibataires de moins de 21 ans[254].

Le visa H-4 ne permet pas aux personnes à charge de travailler aux États-Unis. Afin d'être embauché en sol américain, le détenteur d'un visa H-4 doit obtenir l'autorisation du USCIS en demandant un changement de statut. À titre d'exemple, si une personne à charge reçoit une offre d'emploi spécialisé de la part d'un employeur américain, il peut changer son statut pour un statut H-1B en soumettant une demande au USCIS.

Par ailleurs, les titulaires d'un visa H-4 ne reçoivent pas de numéro de sécurité sociale qui leur permet notamment d'accéder à une foule de programmes sociaux et d'obtenir un permis de conduire (dans certains États seulement). Comme noté dans un article récent du *New-York Times*, les personnes à charge qui possèdent le statut H-4 « vivent comme des citoyens de deuxième classe »[255].

Ces personnes bénéficient néanmoins des privilèges suivants[256] :

- Elles peuvent entrer aux États-Unis;
- Elles n'ont pas à conserver une résidence à l'étranger[257];
- Elles peuvent voyager à l'intérieur et à l'extérieur des États-Unis ou demeurer dans le pays pour une période de temps continue, en autant que leur statut reste valide;
- Elles peuvent étudier dans une université américaine de leur choix.

De plus, les titulaires d'un visa H-4 peuvent prolonger leur séjour à condition que le détenteur du visa H-1B qui les soutient conserve son statut H-1B.

Afin d'obtenir un visa H-4, les démarches suivantes doivent être effectuées[258] :

- L'employeur du demandeur de visa H-1B doit mentionner le nom des personnes à charge dans le formulaire I-129;
- Une fois la demande I-129 acceptée, les personnes à charge doivent demander un visa H-4 en remplissant le formulaire DS-156, *Nonimmigrant Visa Application*, qu'ils font parvenir à un consulat américain, s'ils sont à l'étranger, ou au USCIS, s'ils sont en sol américain;

---

254 USCIS, *Temporary Benefits Employment Categories and Required Documentation*, http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnextoid=229c6138f898d010VgnVCM10000048f3d6a1RCRD&vgnextchannel=91919c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD

255 New-York Times, *Do We Need Foreign Technology Workers?*, http://roomfordebate.blogs.nytimes.com/2009/04/08/do-we-need-foreign-technology-workers/?hp

256 Visa Pro, *Frequently Asked Questions*, http://faq.visapro.com/H4-Visa-FAQ3.asp

257 Certains immigrants temporaires qui viennent aux États-Unis doivent conserver leur résidence à l'étranger afin d'obtenir leur visa américain.

258 Visa Pro, *Frequently Asked Questions*, http://faq.visapro.com/H4-Visa-FAQ3.asp

- Les documents suivants doivent être fournis :
  - une photographie récente de la personne à charge (dimension 2 po x 2 po);
  - le passeport de la personne à charge (il doit être valide pour une période dépassant au moins six mois la période de séjour prévue);
  - la copie du certificat de mariage, s'il s'agit de l'époux;
  - le certificat de naissance, s'il s'agit d'un enfant.

Visa J-1

Les personnes à charge de moins de 21 ans d'un demandeur de visa J-1 peuvent postuler en même temps que ce dernier. Cependant, elles doivent être mentionnées au certificat d'acception (DS-2019) émis par l'établissement responsable du programme d'échange. Les personnes à charge reçoivent un visa J-2, de même durée que celui du demandeur principal (J-1). Elles ne sont pas autorisées à travailler, mais elles pourront étudier. Elles doivent également détenir une assurance maladie.

7.2 Conditions de prolongation du séjour et de l'accès à la résidence permanente

Prolongation du séjour

La période de validité d'un visa H-1B est généralement de trois ans et peut être prolongée pour une période de trois années supplémentaires. Ceci implique que le détenteur du visa H-1B peut demeurer aux États-Unis pour un maximum de six années consécutives, après quoi il doit quitter le territoire américain pour au moins un an avant de pouvoir redemander un visa H-1B[259].

Il est à noter que les détenteurs d'un visa H-1B2 (projet de recherche et de développement du Département de la Défense) peuvent conserver leur statut pour 10 années consécutives. Par ailleurs, les détenteurs d'un visa H-1B sont autorisés à prolonger leur séjour au-delà de la période maximale prévue lorsque[260] :

- 365 jours ou plus se sont écoulés depuis l'envoi d'un LCA au USDOL, ou;
- 365 jours ou plus se sont écoulés depuis l'envoi du formulaire I-129 au USCIS.

Dans le cadre d'une demande de prolongation de séjour, l'employeur doit remplir un formulaire I-129 et le faire parvenir au USCIS. Il doit également payer les frais de demande de 320 $ US (391,69 $ CA). Il est recommandé de joindre à ce formulaire la demande de prolongation de séjour des personnes à charge (formulaire I-539) afin que les deux demandes soient traitées ensemble[261]. Les délais de traitement relatifs aux demandes de prolongation de séjour sont d'environ deux mois[262].

---

[259] USCIS, *Q: How long can an alien be in H-1B status?*, http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnextoid=110aec897643f010VgnVCM1000000ecd190aRCRD&vgnextchannel=1847c9ee2f82b010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD

[260] *Ibid.*

[261] USCIS, *C1- Customer Guide. I Am a Nonimmigrant How Do I... Change to Another Nonimmigrant Status? M-577 (August 2008)*, http://www.uscis.gov/files/article/C2eng.pdf

[262] Visa Pro, *USCIS Processing Times (INS Processing Times). Vermont Service Center*, https://www.visapro.com/Vermont-Service-Center.asp

Accès à la résidence permanente

Les personnes qui demandent un permis de séjour temporaire aux États-Unis doivent prouver que leur intention est de :

- rester temporairement sur le territoire américain;
- partir dès qu'ils ont atteint le but qui les a motivés à demander un visa temporaire.

Ainsi, les détenteurs d'un visa temporaire n'ont généralement pas accès à la résidence permanente. Il y a toutefois des exceptions à cette règle. À titre d'exemple, le détenteur d'un visa H-1B est autorisé à demander sa résidence permanente, avec le concours de l'employeur américain qui souhaite l'embaucher de manière permanente. Au cours des démarches préalables à l'obtention de la carte verte, le détenteur du visa H-1B peut conserver son statut de « non-immigrant » et demeurer sur le territoire américain[263].

Les personnes ayant séjourné aux États-Unis sous un visa J-1 doivent avoir résidé au moins deux ans à l'extérieur des États-Unis à l'échéance de leur visa avant d'être autorisée à faire une demande de résidence permanente.

Notons par ailleurs que la résidence permanente aux fins d'emploi ne doit pas nécessairement être précédée d'un séjour temporaire. Un employeur américain peut commanditer un travailleur étranger afin qu'il obtienne sa résidence permanente sans avoir séjourné aux États-Unis au cours d'une période de temps déterminée[264].

Il existe cinq catégories d'immigration permanente basée sur l'emploi, dont deux peuvent concerner les travailleurs étrangers agissant à titre de chercheurs. D'abord, la catégorie EB-1 concerne les travailleurs prioritaires, c'est-à-dire[265] :

- les étrangers avec des habiletés extraordinaires en sciences, en arts, en éducation, en affaires ou en sports;
- les professeurs et les chercheurs exceptionnels (*outstanding professors and researchers*), c'est-à-dire[266] :
  - les professeurs et les chercheurs qui sont reconnus internationalement comme étant exceptionnels dans leur champ d'expertise;
  - les professeurs et les chercheurs qui ont au moins trois ans d'expérience en enseignement ou en recherche dans leur champ d'expertise, et;
  - les professeurs et les chercheurs qui ont obtenu un poste permanent aux États-Unis ou une position comparable dans une institution d'éducation supérieure[267].
- les gestionnaires et les directeurs de multinationales.

---

263 USCIS, *E-1 – I Am an Employer How Do I… Hire a Foreign National for Short-Term Employment in the United States? M-582 (August 2008)*, http://www.uscis.gov/files/article/E1eng.pdf

264 Sara Kuncaitis-Wall (2 juillet 2009). *Request of Information from Quebec (ENAP)*, [courrier électronique à Sabrina Dumoulin], [en ligne], sabrina.dumoulin@enap.ca

265 USCIS, *E-2 – I Am an Employer How Do I… Sponsor an Employee for U.S. Permanent Resident Status? M-583 (August 2008)*, http://www.uscis.gov/files/article/E1eng.pdf

266 Sara Kuncaitis-Wall (2 juillet 2009). *Request of Information from Quebec (ENAP)*, [courrier électronique à Sabrina Dumoulin], [en ligne], sabrina.dumoulin@enap.ca

267 Dans la mesure où l'employeur est privé, il doit embaucher au moins trois chercheurs à temps complet et doit avoir produit des documents dans un champ scientifique ou universitaire.

Puis, la catégorie EB-2 concerne les professionnels détenteurs d'un diplôme d'études supérieures ou les personnes qui ont des habiletés exceptionnelles. Il s'agit essentiellement des étrangers qui peuvent contribuer à l'économie, à la culture, à l'éducation ou au bien-être des États-Unis en raison de leur habileté exceptionnelle[268]. Le pays utilise à l'heure actuelle une liste des professions en pénurie dans le cadre de ses programmes d'immigration permanente EB-2 et EB-3. Actuellement, la liste est plutôt courte, car « les seules professions pour lesquelles il y a [...] pénurie de main-d'œuvre sont les physiothérapeutes, les infirmières et les spécialistes en « arts et en sciences »[269].

Depuis quelques années, les États-Unis constatent que leurs travailleurs étrangers spécialisés quittent le pays en grand nombre. Certaines politiques d'accès à la résidence permanente figurent parmi les causes pouvant expliquer un tel exode. À titre d'exemple, le nombre de visas H-1B délivrés par les autorités américaines a augmenté à la fin des années 1990 et au début des années 2000, sans que le nombre de visas de résidence permanente n'ait augmenté pour autant[270]. De plus, bien que les détenteurs du visa H-1B puissent conserver leur statut H-1B au cours du processus leur permettant de devenir résident permanent, il leur est impossible de changer d'emploi ou d'accepter une promotion sans perdre leur place dans la liste d'attente du système de l'immigration[271].

On constate également qu'un nombre important de TTE obtiennent la résidence permanente sans avoir l'intention de rester aux États-Unis bien longtemps. Une récente étude démontre par ailleurs que l'intention de rester est encore moins présente chez les travailleurs étrangers spécialisés : seulement 59 % des EB-1 et 52 % des EB-2 souhaitent demeurer définitivement en sol américain. Ceci s'explique notamment par le fait que certains détenteurs du visa H-1B demandent leur carte verte uniquement afin de permettre à leur époux de travailler pour un employeur américain[272].

7.3 Règlements relatifs aux échanges « réputés » avoir été exportés

Aux États-Unis, des mesures mises en place par le *Bureau of Industry and Security*, du Département du Commerce, visent à contrôler les échanges de renseignements et de technologies dites sensibles. Les entreprises américaines doivent obtenir une licence qui fera en sorte que ces échanges seront « réputés » avoir été exportés, et ce, pour chacun de leurs employés étrangers[273] lorsque ceux-ci travaillent avec de tels renseignements ou de telles technologies (*deemed exports license*). Les organisations qui effectuent de la recherche fondamentale ne doivent pas obtenir de licence pour leurs employés étrangers puisque les résultats d'une telle recherche sont généralement publiés[274].

---

268 USCIS, *E-2 – I Am an Employer How Do I... Sponsor an Employee for U.S. Permanent Resident Status? M-583 (August 2008)*, http://www.uscis.gov/files/article/E1eng.pdf

269 OCDE, *Document de travail de l'OCDE : Questions sociales, emploi et migration n°79. Gérer les migrations de travailleurs hautement qualifiés : une analyse comparative des politiques migratoires et des enjeux des migrations dans les pays de l'OCDE*, p. 22, http://www.olis.oecd.org/olis/2009doc.nsf/LinkToFrench/NT00000ED2/$FILE/JT03261474.PDF

270 New-York Times, *Do We Need Foreign Technology Workers?*, http://roomfordebate.blogs.nytimes.com/2009/04/08/do-we-need-foreign-technology-workers/?hp

271 Dès qu'un H-1B change d'employeur ou de poste, un nouveau LCA doit être accepté par le USDOL et une nouvelle demande I-129 doit être approuvée par le USCIS.

272 New-York Times, *Do We Need Foreign Technology Workers?*, http://roomfordebate.blogs.nytimes.com/2009/04/08/do-we-need-foreign-technology-workers/?hp

273 Ces étrangers ne doivent pas être des citoyens ou des résidents permanents des États-Unis.

274 BIS, *"Deemed Export" Questions and Answers*, http://www.bis.doc.gov/deemedexports/deemedexportsfaqs.html

En mars 2004, la publication d'un rapport fédéral a soulevé maintes préoccupations au sein du *Bureau of Industry and Security* et du Département de la Défense. Le rapport démontrait que des renseignements et des technologies sensibles étaient facilement accessibles à des chercheurs étrangers travaillant aux États-Unis. À la suite de la publication du rapport, les deux entités fédérales ont proposé de resserrer les restrictions imposées aux chercheurs étrangers à l'égard des exportations réputées. Parmi les changements proposés, le *Bureau of Industry and Security* souhaitait notamment[275] :

- forcer les étudiants et les chercheurs étrangers à obtenir une licence fédérale avant de faire l'usage de technologies utiles à la recherche telles que des ordinateurs portables ou de l'équipement de laboratoire;
- restreindre l'étendue de ce qui est défini comme étant de la recherche fondamentale;
- catégoriser les étudiants et les chercheurs internationaux en fonction de leur pays de naissance, et non en fonction de leur pays de citoyenneté[276].

Puisque ces propositions ont suscité vive opposition de la part du public, le projet qui visait à resserrer les restrictions imposées aux étudiants et aux chercheurs étrangers en matière d'exportations présumées a été abandonné[277].

8 CONCLUSION

Mis à part pour les ressortissants des pays membres de l'ALENA, des pays qui ont signé un accord de libre-échange avec les États-Unis ou pour les participants à un programme d'échange autorisé, les démarches visant à faire admettre des TTE sur le territoire américain sont fastidieuses. Dans le cadre de celles liées au visa H-1B, plusieurs étapes doivent être complétées, tant par l'employeur que par le travailleur. De nombreux formulaires doivent être remplis (ETA-9035E – *Labor Application for Nonimmigrant Workers*; I-129 – *Petition for a Nonimmigrant Worker*; I-907 – *Request for Premium Processing Service*; DS-156 – *Nonimmigrant Visa Application*; I-9 – *Employment Eligibility Verification*; SS-5 – *Application for Social Security Card*), les délais de traitement sont souvent longs (le travailleur doit attendre au moins 9 semaines à partir du début des démarches avant de pouvoir demander son visa) et les coûts peuvent être plutôt élevés (généralement, les coûts totaux relatifs à une demande concernant un demandeur de visa H-1B peuvent atteindre près de 3 000 $ US[278], soit 3 612 $ CA).

Par ailleurs, aucune « voie rapide » officielle permettant aux TTE agissant à titre de chercheurs d'entrer et de travailler sur le territoire américain n'a pu être identifiée. Il n'y a pas, non plus, d'avantages prévus pour les personnes à la charge des TTE agissant à titre de chercheurs. Qui plus est, peu de mesures ont été mises en place afin d'encourager les chercheurs étrangers à venir travailler aux États-Unis. Les mesures relevées concernent essentiellement l'exemption

---

BIS, *Questions and Answers to Supplement Clarification of Deemed Export Related Regulatory Requirements*, http://www.bis.doc.gov/deemedexports/deemedexportssupplementqa.html

275 The Daily Californian, *U.S. Looks at Tighter Rules For Foreign Reserchers*, http://www.dailycal.org/article/20406/u.s._looks_at_tighter_rules_for_foreign_researcher

276 Ce changement concernait particulièrement les étudiants et les chercheurs étrangers provenant de pays étant une source de préoccupation pour le gouvernement américain. À l'époque, la Chine et l'Inde figuraient parmi ces pays.

277 AllBusiness, *Department of Commerce Withdraws Ruling on Foreign Researchers*, http://www.allbusiness.com/government/government-procedure-lawmaking/6302557-1.html

278 Une demande complète comprend les frais de demande (320 $ US) et les frais supplémentaires liés au formulaire I-129 (maximum de 1 500 $ US), les frais à débourser dans le cadre d'une demande de traitement accéléré (1 000 $ US) et les frais que doit payer le TTE afin d'obtenir son visa H-1B (131 $ US).

relative aux limites numériques (pour les individus qui sont embauchés dans des institutions d'éducation supérieure ou au sein d'organisations de recherche à but non lucratif ou gouvernementales) et l'exemption relative aux frais supplémentaires liés au formulaire I-129 (pour les institutions d'éducation supérieure ou au sein d'organisations de recherche à but non lucratif ou gouvernementales).

Toutefois, après discussion avec la personne responsable de l'*Exchange Visitor Program* pour le compte de l'*Institute of International Education*, organisme qui œuvre dans le secteur de l'éducation internationale et qui offre notamment des services de soutien aux universités qui désirent faire venir du personnel étranger aux États-Unis, il semblerait que certaines universités utilisent le visa J-1 pour faire venir des chercheurs, et ce, en lieu et place du visa H-1B. En effet, les démarches requises des universités sont moins lourdes dans le cadre d'un programme d'échange que lorsqu'elle agit en tant qu'employeur aux fins d'un visa H-1B. Notre personne-ressource soutient toutefois que les universités qui agissent de la sorte contreviennent à l'esprit et aux objectifs poursuivis par le programme de visa J-1 qui est de favoriser l'échange de connaissances entre les États-Unis et les divers pays. En effet, pour favoriser cet échange, il est impératif que le chercheur ou le professeur retourne assez rapidement dans son pays de provenance pour transmettre ce qu'il a acquis lors de son séjour aux États-Unis[279].

Malgré le long et complexe processus d'admission auquel doivent se soumettre les TTE, un grand nombre d'entre eux viennent travailler temporairement aux États-Unis. Pour les agences américaines de l'immigration, « la priorité n'est [donc] pas d'atteindre un objectif, mais de fixer des limites au nombre total d'immigrés[280] ». Diverses raisons peuvent expliquer l'afflux des travailleurs hautement qualifiés aux États-Unis. Selon une étude publiée par la *National Science Foundation*, les ingénieurs et les scientifiques étrangers qui viennent aux États-Unis dans le cadre de leur carrière sont motivés par les raisons suivantes : raisons familiales (37 %), opportunités éducationnelles (30 %), opportunités économiques (21 %), infrastructures professionnelles et scientifiques (5 %)[281].

Non seulement le recrutement des TTE ne requiert pas d'efforts particuliers de la part des autorités américaines, mais ni les obstacles administratifs ni les frais de traitement élevés ne semblent dissuader les candidats ou les employeurs[282].

---

279 Johanna A. Marquina (24 septembre 2009). *Visa J-1*, [conversation téléphonique avec Michelle Jacob].

280 OCDE, *Document de travail de l'OCDE : Questions sociales, emploi et migration n° 79. Gérer les migrations de travailleurs hautement qualifiés : une analyse comparative des politiques migratoires et des enjeux des migrations dans les pays de l'OCDE*, p. 31, http://www.olis.oecd.org/olis/2009doc.nsf/LinkToFrench/NT00000ED2/$FILE/JT03261474.PDF

281 National Science Foundation, *Why Did They Come to the United States? A Profile of Immigrant Scientists and Engineers*, p. 2-3, http://www.nsf.gov/statistics/infbrief/nsf07324/nsf07324.pdf
Les chercheurs interrogés dans le cadre de cette étude sont essentiellement des ingénieurs et des scientifiques. Ils peuvent néanmoins bien représenter l'ensemble des chercheurs étrangers qui viennent aux États-Unis.

282 OCDE, *Document de travail de l'OCDE : Questions sociales, emploi et migration n° 79. Gérer les migrations de travailleurs hautement qualifiés : une analyse comparative des politiques migratoires et des enjeux des migrations dans les pays de l'OCDE*, p. 31, http://www.olis.oecd.org/olis/2009doc.nsf/LinkToFrench/NT00000ED2/$FILE/JT03261474.PDF

BIBLIOGRAPHIE

ABOUT.COM. US GOVERNMENT INFO (Page consultée le 10 juin 2009). *About the U.S. Department of State*, [en ligne], http://usgovinfo.about.com/cs/agencies/a/statepage.htm

ACCORD DE LIBRE-ÉCHANGE NORD-AMÉRICAIN (Page consultée le 25 juin 2009). *Accord de libre-échange nord-américain. Chapitre 16 : Admission temporaire des hommes et des femmes d'affaires. Appendice 1603.D.1 Professionnels*, [en ligne], http://www.nafta-sec-alena.org/fr/view.aspx?x=343&mtpiID=147#Ap1603.D.1

ALLBUSINESS (Page consultée le 2 juin 2009). *Dept. of Commerce Withdraws Ruling on Foreign Researchers*, [en ligne], http://www.allbusiness.com/government/government-procedure-lawmaking/6302557-1.html

BANQUE DU CANADA (Page consultée le 27 mai 2009). *Moyenne mensuelle des taux de change. Ottawa, avril 2009. Moyenne de 21 jours*, [en ligne], http://www.banqueducanada.ca/pdf/nrma09-04.pdf

BANQUE DU CANADA (Page consultée le 10 juin 2009). *Taux et statistiques. Taux de change*, [en ligne], http://www.banqueducanada.ca/fr/taux/exchange-avg-f.html

BUREAU OF INDUSTRY AND SECURITY (Page consultée le 2 juin 2009). *"Deemed Export" Questions and Answers*, [en ligne], http://www.bis.doc.gov/deemedexports/deemedexportsfaqs.html

BUREAU OF INDUSTRY AND SECURITY (Page consultée le 2 juin 2009). *Questions and Answers to Supplement Clarification of Deemed Export Related Regulatory Requirements*, [en ligne], http://www.bis.doc.gov/deemedexports/deemedexportssupplementqa.html

CBP.GOV SECURING AMERICA'S BORDERS (Page consultée le 19 mai 2009). *About CBP*, [en ligne], http://www.cbp.gov/xp/cgov/about/

CHAIRE DE RECHERCHE DU CANADA EN DROIT INTERNATIONAL DES MIGRATIONS (Page consultée le 6 mai 2009). *La politique d'immigration des États-Unis*, [en ligne], http://www.cerium.ca/La-politique-d-immigration-des

COUNCIL ON LICENSURE, ENFORCEMENT AND REGULATION (Page consultée le 3 juillet 2009). *Framework for Developing Consistent Descriptions of Regulatory Models: United States*, [en ligne], http://www.clearhq.org/Regulatory_Model_United_States.pdf

FINA, Forum sur l'intégration nord-américaine (Page consultée le 25 juin 2009). *L'ALENA en Bref*, [en ligne], http://www.fina-nafi.org/fr/integ/alena.asp?langue=fr&menu=integ#objectifsAlena

H1 BASE (Page consultée le 2 juin 2009). *About H1 Base Incorporated*, [en ligne], http://www.h1base.com/visa/work/usa/ref/1091/

H1 BASE (Page consultée le 10 juin 2009). *H1B Visa Program Overview*, [en ligne], http://www.h1base.com/visa/work/H1B%20Visa%20Overview/ref/1164/

IMMIGRATION POLICY CENTER (Page consultée le 6 mai 2009). *Opportunity and Exclusion: A Brief History of U.S. Immigration Policy*, [en ligne], http://www.immigrationpolicy.org/images/File/factcheck/OpportunityExclusion11-25-08.pdf

IMMIHELP.COM (Page consultée le 3 juillet 2009). *USCIS Service Centers*, [en ligne], http://www.immihelp.com/directory/servicecenters.html

MARTIN, Philip (2008). *Temporary Worker Programs: US and Global Experiences*, [en ligne], http://canada.metropolis.net/policypriority/migration_seminar/PhilipMartinsPaper_e.pdf

MESSING LAW OFFICES (Page consultée le 10 juin 2009). *Sample I-94*, [en ligne], http://www.messinglawoffices.com/i94a.aspx

MIGRATION POLICY INSTITUTE (Page consultée le 6 mai 2009). *DHS and Immigration: Taking Stock and Correcting Course*, [en ligne], http://www.migrationpolicy.org/pubs/DHS_Feb09.pdf

MIGRATION POLICY INSTITUTE (Page consultée le 6 mai 2009). *Immigrants and the Current Economic Crisis*, [en ligne], http://www.migrationpolicy.org/pubs/lmi_recessionJan09.pdf

MIGRATION POLICY INSTITUTE (Page consultée le 22 mai 2009). *Migration Information Source. Who Does What in US Immigration*, [en ligne], http://www.migrationinformation.org/USFocus/display.cfm?ID=362

MIGRATION POLICY INSTITUTE (Page consultée le 6 mai 2009). *Prospects for Comprehensive Immigration Reform*, [en ligne], http://www.migrationpolicy.org/pubs/Testimony-04-30-2009.pdf

MIGRATION POLICY INSTITUTE (Page consultée le 6 mai 2009). *US in Focus. Who Does What in US Immigration*, [en ligne], http://www.migrationinformation.org/USFocus/display.cfm?ID=362

KLEINER, Morris M (2006). *Licensing Occupations: Ensuring Quality or Restricting Competition?*, Kalamazoo, Michigan, W.E Upjohn Institute for Employment Research.

NATIONAL SCIENCE FOUNDATION (Page consultée le 11 juin 2009). *Why Did They Come to the United States? A Profile of Immigrant Scientists and Engineers*, [en ligne], http://www.nsf.gov/statistics/infbrief/nsf07324/nsf07324.pdf

NEW-YORK TIMES (Page consultée le 3 juin 2009). *Do We Need Foreign Technology Workers?*, [en ligne], http://roomfordebate.blogs.nytimes.com/2009/04/08/do-we-need-foreign-technology-workers/?hp

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (Page consultée le 11 juin 2009). *Document de travail de l'OCDE : Questions sociales, emploi et migration n°79. Gérer les migrations de travailleurs hautement qualifiés : une analyse comparative des politiques migratoires et des enjeux des migrations dans les pays de l'OCDE*, [en ligne], http://www.olis.oecd.org/olis/2009doc.nsf/LinkToFrench/NT00000ED2/$FILE/JT03261474.PDF

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (Page consultée le 6 mai 2009). *Perspectives des migrations internationales : SOPEMI – Édition 2008*, [en ligne], http://www.oecd.org/dataoecd/14/62/41258344.pdf

SEIDLE, Leslie F. (Page consultée le 6 mai 2009). *Comparative Research and Analysis. United States Country Profile*, [en ligne], http://www.accommodements.qc.ca/documentation/rapports/rapport-2-seidle-leslie.pdf

SISKIND-SUSSER, IMMIGRATION LAWYERS (Page consultée le 10 juin 2009). *The ABC's of Immigration – Labor Condition Applications*, [en ligne], http://www.visalaw.com/02oct4/2oct402.html

SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION (Page consultée le 3 juin 2009). *Application for Social Security Card*, [en ligne], http://www.ssa.gov/online/ss-5.pdf

SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION (Page consultée le 3 juin 2009). *Electronic Fact Sheets. Foreign Workers And Social Security Numbers*, [en ligne], http://www.ssa.gov/pubs/10107.html

SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION (Page consultée le 3 juin 2009). *Social Security Handbook. 100. Purposes of Social Security*, [en ligne], http://www.ssa.gov/OP_Home/handbook/handbook.01/handbook-0100.html

TDAXP (Page consultée le 28 mai 2009). *I-797C, Notice of Action*, [en ligne], http://www.tdaxp.com/archive/2007/11/30/i-797c-notice-of-action.html

THE DAILY CALIFORNIAN (Page consultée le 2 juin 2009). *U.S. Looks at Tighter Rules for Foreign Reserchers*, [en ligne], http://www.dailycal.org/article/20406/u.s._looks_at_tighter_rules_for_foreign_researcher

THE WHITE HOUSE (Page consultée le 10 juin 2009). *Immigration*, [en ligne], http://www.whitehouse.gov/issues/immigration/

US CENSUS BUREAU (Page consultée le 21 mai 2009). *2007 NAICS Definitions*, [en ligne], http://www.census.gov/eos/www/naics/2007NAICS/2007_Definition_File.pdf

US CENSUS BUREAU (Page consultée le 21 mai 2009). *North America Industry Classification System (NAICS). Introduction*, [en ligne], http://www.census.gov/eos/www/naics/index.html

U.S. CENSUS BUREAU (Page consultée le 12 mai 2009). *Table 39. Native and Foreign-Born Population by State: 2006*, [en ligne], http://www.census.gov/compendia/statab/tables/09s0039.pdf

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 27 avril 2009). *About Us*, [en ligne], http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.eb1d4c2a3e5b9ac89243c6a7543f6d1a/?vgnextoid=2af29c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD&vgnextchannel=2af29c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 19 mai 2009). *About US. USCIS Offices*, [en ligne], http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnextoid=476fcf021c599110VgnVCM1000004718190aRCRD&vgnextchannel=2af29c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 2 juin 2009). *C1 - Customer Guide. I Am a Nonimmigrant How Do I… Extend My Nonimmigrant Stay in the United States? M-579 (August 2008)*, [en ligne], http://www.uscis.gov/files/article/C2eng.pdf

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 27 mai 2009). *C2 - Customer Guide. I Am a Nonimmigrant How Do I… Change to Another Nonimmigrant Status? M-577 (August 2008)*, [en ligne], http://www.uscis.gov/files/article/C2eng.pdf

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 1er juin 2009). *Cap Count for H-1B and H-2B Workers for Fiscal Year 2010*, [en ligne], http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnextoid=138b6138f898d010VgnVCM10000048f3d6a1RCRD&vgnextchannel=91919c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 21 mai 2009). *Characteristics of Specialty Occupation Workers (H1-B): Fiscal Year 2005*, [en ligne], http://www.uscis.gov/files/nativedocuments/H1B_FY05_Characteristics.pdf

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 22 mai 2009). *E-1 – I Am an Employer How Do I… Hire a Foreign National for Short-Term Employment in the United States? M-582 (August 2008)*, [en ligne], http://www.uscis.gov/files/article/E1eng.pdf

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 2 juin 2009). *E-2 – I Am an Employer How Do I… Sponsor an Employee for U.S. Permanent Resident Status? M-583 (August 2008)*, [en ligne], http://www.uscis.gov/files/article/E1eng.pdf

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 28 mai 2009). *Employment Eligibility Verification*, [en ligne], http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnextoid=31b3ab0a43b5d010VgnVCM10000048f3d6a1RCRD&vgnextchannel=db029c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 29 mai 2009). *Form I-9. Employment Eligibility Verification*, [en ligne], http://www.uscis.gov/files/form/i-9.pdf

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 25 juin 2009). *Frequently Asked Questions. USCIS Announces Increased Period of Stay for Trade NAFTA Professional Workers From Canada or Mexico*, [en ligne], http://www.uscis.gov/files/article/tn_nonimmigrant_changes_faq.pdf

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 1er juin 2009). *How Do I Use the Premium Processing Service?*, [en ligne], http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnextoid=ebaf0c594dafd010VgnVCM1000000ecd190aRCRD&vgnextchannel=54519c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 27 mai 2009). *I-129. Petition for a Nonimmigrant Worker*, [en ligne], http://www.uscis.gov/files/form/i-129.pdf

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 23 juillet 2009). *Processing Times Display*, [en ligne], https://egov.uscis.gov/cris/processTimesDisplay.do

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 1er juin 2009). *I-907, Request for Premium Processing Service*, http://www.uscis.gov/files/form/I-907.pdf

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 12 mai 2009). *Immigration and Nationality Act*, [en ligne], http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.eb1d4c2a3e5b9ac89243c6a7543f6d1a/?vgnextoid=f3829c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD&vgnextchannel=f3829c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 9 juin 2009). *Immigration Classification and Visa Categories*, [en ligne], http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnextoid=e6c08875d714d010VgnVCM10000048f3d6a1RCRD&vgnextchannel=ca408875d714d010VgnVCM10000048f3d6a1

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 12 mai 2009). *INA: Act 203 – Allocation of Immigrant Visas*, [en ligne], http://www.uscis.gov/propub/ProPubVAP.jsp?dockey=c9fef57852dc066cfe16a4cb816838a4

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 28 mai 2009). *Instructions for Form I-129, Petition for a Nonimmigrant Worker*, [en ligne], http://www.uscis.gov/files/form/i-129instr.pdf

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 1er juin 2009). *Pub. L. 106-313 American Competitiveness in the Twenty-first Century Act of 2000*, [en ligne], http://www.uscis.gov/propub/ProPubVAP.jsp?dockey=2b289cf41dd6b70a61a078a9fbfbc379

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 1er juin 2009). *Pub. L. 106-553. Making Appropriations for the Government of the District of Columbia and Other Activities Chargeable in Whole or in Part Against the Revenues of Said District of Columbia for the Fiscal Year Ending September 30, 2001 and for Other Purposes*, [en ligne], http://www.uscis.gov/propub/ProPubVAP.jsp?dockey=2b289cf41dd6b70a61a078a9fbfbc379

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 2 juin 2009). *Q: How long can an alien be in H-1B status?*, [en ligne], http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnextoid=110aec897643f010VgnVCM1000000ecd190aRCRD&vgnextchannel=1847c9ee2f82b010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 2 juin 2009). *Temporary Benefits Employment Categories and Required Documentation*, [en ligne], http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnextoid=229c6138f898d010VgnVCM10000048f3d6a1RCRD&vgnextchannel=91919c7755cb9010VgnVCM10000045f3d6a1RCRD

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 28 mai 2009). *Temporary Workers*, [en ligne], http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnextoid=db8395c4f635f010VgnVCM1000000ecd190aRCRD&vgnextchannel=b328194d3e88d010VgnVCM10000048f3d6a1RCRD

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 12 mai 2009). *Title 8, Code of Federal Regulations*, [en ligne], http://www.uscis.gov/propub/ProPubVAP.jsp?dockey=a62a9bc86f1bdcccedd86765ddbecf84

U.S. CITIZENSHIP AND IMMIGRATION SERVICES (Page consultée le 27 mai 2009). *USCIS Strategic Plan 2008-2012*, [en ligne], http://www.uscis.gov/files/nativedocuments/USCIS_Strategic_Plan_2008-2012.pdf

U.S. DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY (Page consultée le 19 mai 2009). *Homeland Security Act of 2002*, [en ligne], http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/hr_5005_enr.pdf

U.S. DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY (Page consultée le 12 mai 2009). *Immigration Statistics. Estimates of the Unauthorized Immigrant Population Residing in the United States: January 2008*, [en ligne], http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/statistics/publications/ois_ill_pe_2008.pdf

U.S. DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY (Page consultée le 12 mai 2009). *Immigration Statistics. Nonimmigrant Admissions to the United States: 2008*, [en ligne], http://www.dhs.gov/xlibrary/assets/statistics/publications/ois_ni_fr_2008.pdf

U.S. DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY (Page consultée le 19 mai 2009). *Office of Immigration Statistics*, [en ligne], http://www.dhs.gov/xabout/structure/editorial_0875.shtm

U.S. DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY (Page consultée le 19 mai 2009). *Organizational Chart*, [en ligne], http://www.dhs.gov/xabout/structure/editorial_0644.shtm

U.S. DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY (Page consultée le 19 mai 2009). *Strategic Plan – One Team, One Mission, Securing Our Homeland*, [en ligne], http://www.dhs.gov/xabout/strategicplan/

U.S. DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY (Page consultée le 19 mai 2009). *US-VISIT Traveler Information*, [en ligne], http://www.dhs.gov/xtrvlsec/programs/content_multi_image_0006.shtm

U.S. DEPARTMENT OF LABOR (Page consultée le 19 mai 2009). *Employment Standards Administration. About ESA*, [en ligne], http://www.dol.gov/esa/

U.S. DEPARTMENT OF LABOR (Page consultée le 20 mai 2009). *Employment and Training Administration. About ETA. ETA's Mission*, [en ligne], http://www.doleta.gov/etainfo/mission.cfm

U.S. DEPARTMENT OF LABOR (Page consultée le 20 mai 2009). *Employment and Training Administration. About Foreign Labor Certification*, [en ligne], http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/about.cfm

U.S. DEPARTMENT OF LABOR (Page consultée le 21 mai 2009). *Employment and Training Administration. H-1B Specialty (Professional) Workers*, [en ligne], http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-1b.cfm

U.S. DEPARTMENT OF LABOR (Page consultée le 19 mai 2009). *Foreign Labor Certification*, [en ligne], http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/

U.S. DEPARTMENT OF LABOR (Page consultée le 27 mai 2009). *Form ETA 9035*, [en ligne], http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/pdf/eta9035v50.pdf

U.S. DEPARTMENT OF LABOR (Page consultée le 27 mai 2009). *H-1B Specialty (Professional) Workers*, [en ligne], http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/h-1b.cfm

U.S. DEPARTMENT OF LABOR (Page consultée le 19 mai 2009). *ILAB – Mission Statement*, [en ligne], http://www.dol.gov/ilab/mission.htm

U.S. DEPARTMENT OF LABOR (Page consultée le 20 mai 2009). *Office of Foreign Labor Certification*, [en ligne], http://www.foreignlaborcert.doleta.gov/mission.cfm

U.S. DEPARTMENT OF JUSTICE (Page consultée le 1er juin 2009). *Immigration and Naturalization Sercice's Premium Processing Service. Report No. 03-14. February 2003. Office of the Inspector General*, [en ligne], http://www.usdoj.gov/oig/reports/INS/a0314/findings.htm

U.S. DEPARTMENT OF STATE (Page consultée le 10 juin 2009). *Application Fees for Non-immigrant Visas to Increase On January 1, 2008*, [en ligne], http://2001-2009.state.gov/r/pa/prs/ps/2007/dec/97384.htm

U.S. DEPARTMENT OF STATE (Page consultée le 19 mai 2009). *Bureau of Consular Affairs. About Us*, [en ligne], http://travel.state.gov/about/about_304.html

U.S. DEPARTMENT OF STATE (Page consultée le 19 mai 2009). *Bureau of Population, Refugees, and Migration*, [en ligne], http://www.state.gov/g/prm/

U.S. DEPARTMENT OF STATE (Page consultée le 25 juin 2009). *H-1B1 Temporary Entry of Nonimmigrant Professionals*, [en ligne], http://travel.state.gov/visa/laws/telegrams/telegrams_1391.html#

U.S. DEPARTMENT OF STATE (Page consultée le 6 mai 2009). *National Visa Center*, [en ligne], http://travel.state.gov/visa/immigrants/types/types_1309.html

U.S. DEPARTMENT OF STATE (Page consultée le 27 mai 2009). *Nonimmigrant Visa Application*, [en ligne], https://evisaforms.state.gov/ds156.asp

U.S. DEPARTMENT OF STATE (Page consultée le 27 mai 2009). *Nonimmigrant Visa Photograph Requirements*, [en ligne], http://travel.state.gov/visa/temp/info/info_1287.html

U.S. DEPARTMENT OF STATE (Page consultée le 27 avril 2009). *Visas – Temporary Workers*, [en ligne], http://travel.state.gov/visa/temp/types/types_1271.html

U.S. DEPARTMENT OF STATE (Page consultée le 27 avril 2009). *Visas – Who We Are*, [en ligne], http://travel.state.gov/visa/about/who/who_1462.html

U.S. IMMIGRATION AND CUSTOMS ENFORCEMENT (Page consultée le 19 mai 2009). *About*, [en ligne], http://www.ice.gov/about/index.htm

VISA PRO (Page consultée le 10 juin 2009). *Form ETA-9035 – Labor Condition Application (LCA) for H-1B Nonimmigrants*, [en ligne], http://www.visapro.com/US-Immigration-Forms/Labor-Condition-Application.asp

VISA PRO (Page consultée le 2 juin 2009). *Frequently Asked Questions*, [en ligne], http://faq.visapro.com/H4-Visa-FAQ3.asp

PERSONNE-RESSOURCE

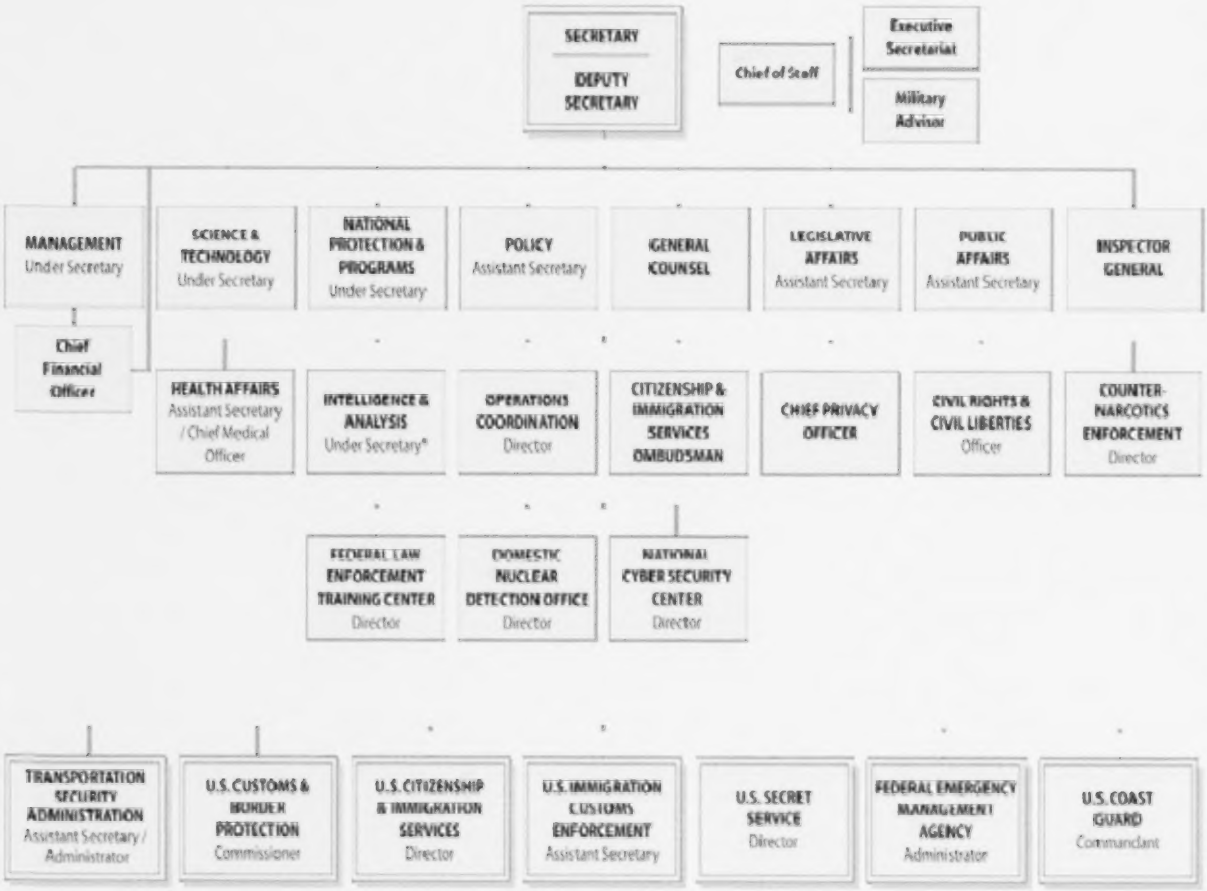
USCIS

Sara Kuncaitis-Wall
Analyste politique
Office of Policy and Strategy
sara.kuncaitis-wall@dhs.gov

Institute of International Education

Johanna A Marquina
Program Officer / EPD
Téléphone : 212-984-5504
Jmarquina@iie.org

ANNEXE I : ORGANIGRAMME : DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY



En date du 17 juillet 2008[283]

[283] USDHS, *Organizational Chart*, http://www.dhs.gov/xabout/structure/editorial_0644.shtm

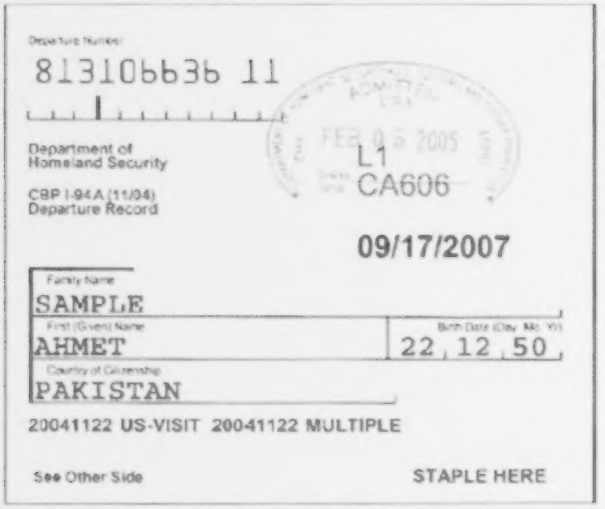
ANNEXE II : VENTILATION DES DÉTENTEURS DU VISA H-1B PAR INDUSTRIE

Table 13A. H-1B Petitions Approved by Detailed Industry and Type of Petition (Number): Fiscal Years 2004 and 2005[284]

Industry	All Beneficiaries FY 2004 Number	All Beneficiaries FY 2005 Number	Initial Employment FY 2004 Number	Initial Employment FY 2005 Number	Employment FY 2004 Number	Employment FY 2005 Number
Total	**287,418**	**267,131**	**130,497**	**116,927**	**156,921**	**150,204**
Industry known	**265,126**	**247,155**	**119,899**	**108,674**	**145,227**	**138,481**
Computer Systems Design & Related Services	95,459	85,552	46,573	43,831	48,886	41,721
Colleges, Universities, & Professional Schools	25,784	27,683	12,674	12,995	13,110	14,688
Architectural, Engineering, & Related Services	11,452	11,413	4,992	4,738	6,460	6,675
Management, Scientific, & Technical Consulting Services	9,551	9,493	5,004	4,822	4,547	4,671
Scientific Research and Development Services	8,787	8,052	3,648	3,203	5,139	4,849
Elementary and Secondary Schools	5,553	5,582	2,458	2,078	3,095	3,504
Accounting, Tax Preparation, Bookkeeping, & Payroll Services	5,156	5,104	2,672	2,501	2,484	2,603
General Medical and Surgical Hospitals	4,683	5,055	2,259	2,243	2,424	2,812
Securities & Commodity Contracts Intermediation & Brokerage	5,114	4,756	2,057	1,750	3,057	3,006
Semiconductor & Other Electronic Component Manufacturing	4,891	4,510	1,307	1,639	3,584	2,871
Telecommunications	4,550	3,218	1,092	652	3,458	2,566
Offices of Physicians	3,340	3,206	1,543	1,202	1,797	2,004
Computer and Peripheral Equipment Manufacturing	2,618	2,453	593	601	2,025	1,852
Other Financial Investment Activities	2,202	2,088	909	794	1,293	1,294
Pharmaceutical and Medicine Manufacturing	1,903	1,861	649	563	1,254	1,298
Other Professional, Scientific, & Technical Services	2,208	1,846	1,025	713	1,183	1,133
Health and Personal Care Stores	1,541	1,823	772	639	769	1,184
Professional, Scientific, and Technical Services	2,129	1,752	750	841	1,379	911
Offices of Other Health Practitioners	1,880	1,707	899	847	981	860
Legal Services	1,854	1,703	937	760	917	943
Communications Equipment Manufacturing	2,252	1,665	512	490	1,740	1,175
Specialized Design Services	1,900	1,618	938	709	962	909
Employment Services	1,595	1,433	730	665	865	768
Software Publishers	1,584	1,356	343	356	1,241	1,000
Non-depository Credit Intermediation	1,353	1,313	523	384	830	929
Information Services	1,501	1,286	446	457	1,055	829
Advertising and Related Services	1,395	1,277	608	495	787	782
Traveler Accommodation	1,266	1,189	517	362	749	827
Depository Credit Intermediation	1,202	1,165	430	362	772	803
Computer and Electronic Product Manufacturing	1,678	1,067	331	309	1,347	758
Other industries	48,745	44,929	21,708	16,673	27,037	28,256
Industry unknown	**22,292**	**19,976**	**10,598**	**8,253**	**11,694**	**11,723**

[284] USCIS, *Characteristics of Specialty Occupation Workers (H1-B): Fiscal Year 2005*, p. 20, http://www.uscis.gov/files/nativedocuments/H1B_FY05_Characteristics.pdf

ANNEXE III : FORMULAIRE I-94, ARRIVAL-DEPARTURE RECORD[285]



Departure Number
813106636 11

Department of
Homeland Security

CBP I-94A (11/04)
Departure Record

L1
CA606

09/17/2007

Family Name
SAMPLE

First (Given) Name
AHMET

Birth Date (Day, Mo. Yr)
22 12 50

Country of Citizenship
PAKISTAN

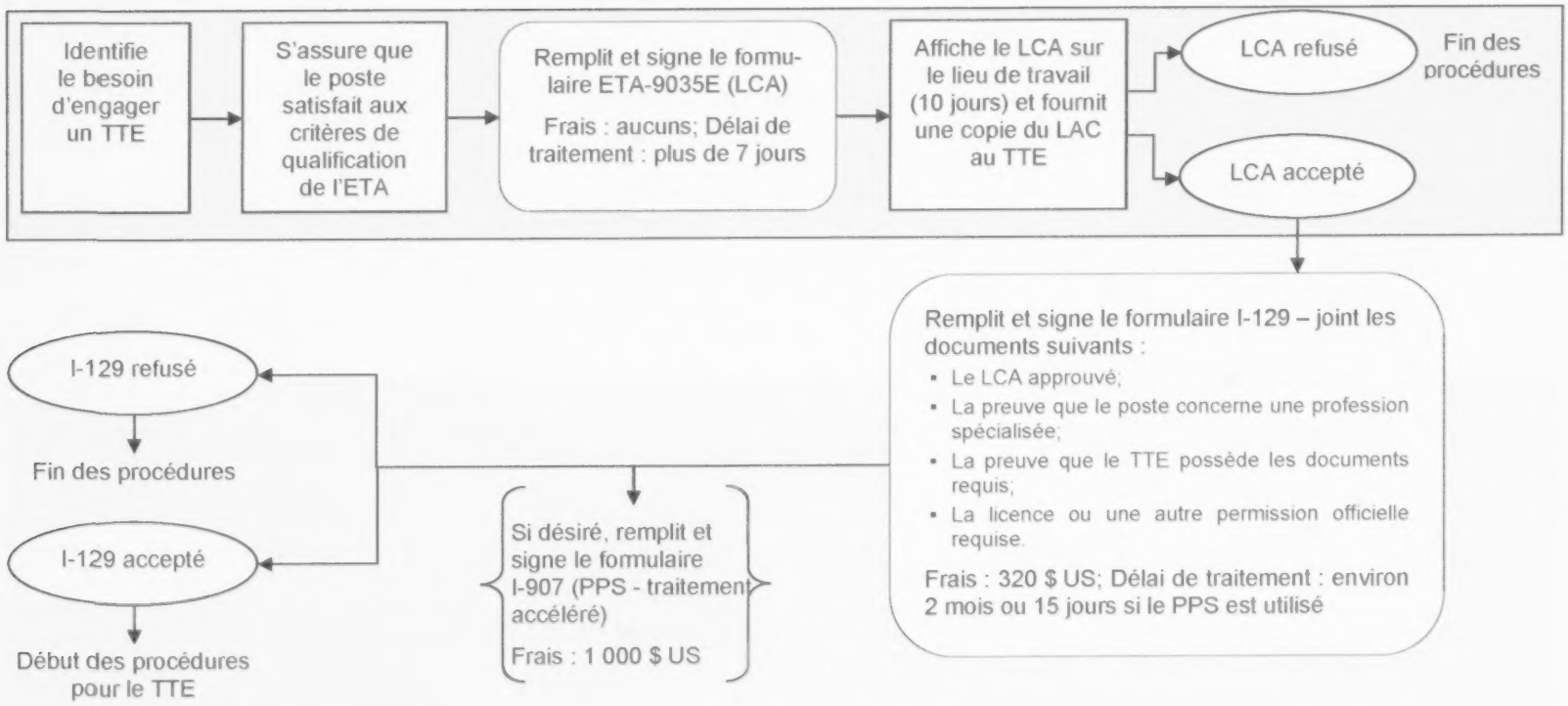
20041122 US-VISIT 20041122 MULTIPLE

See Other Side

STAPLE HERE

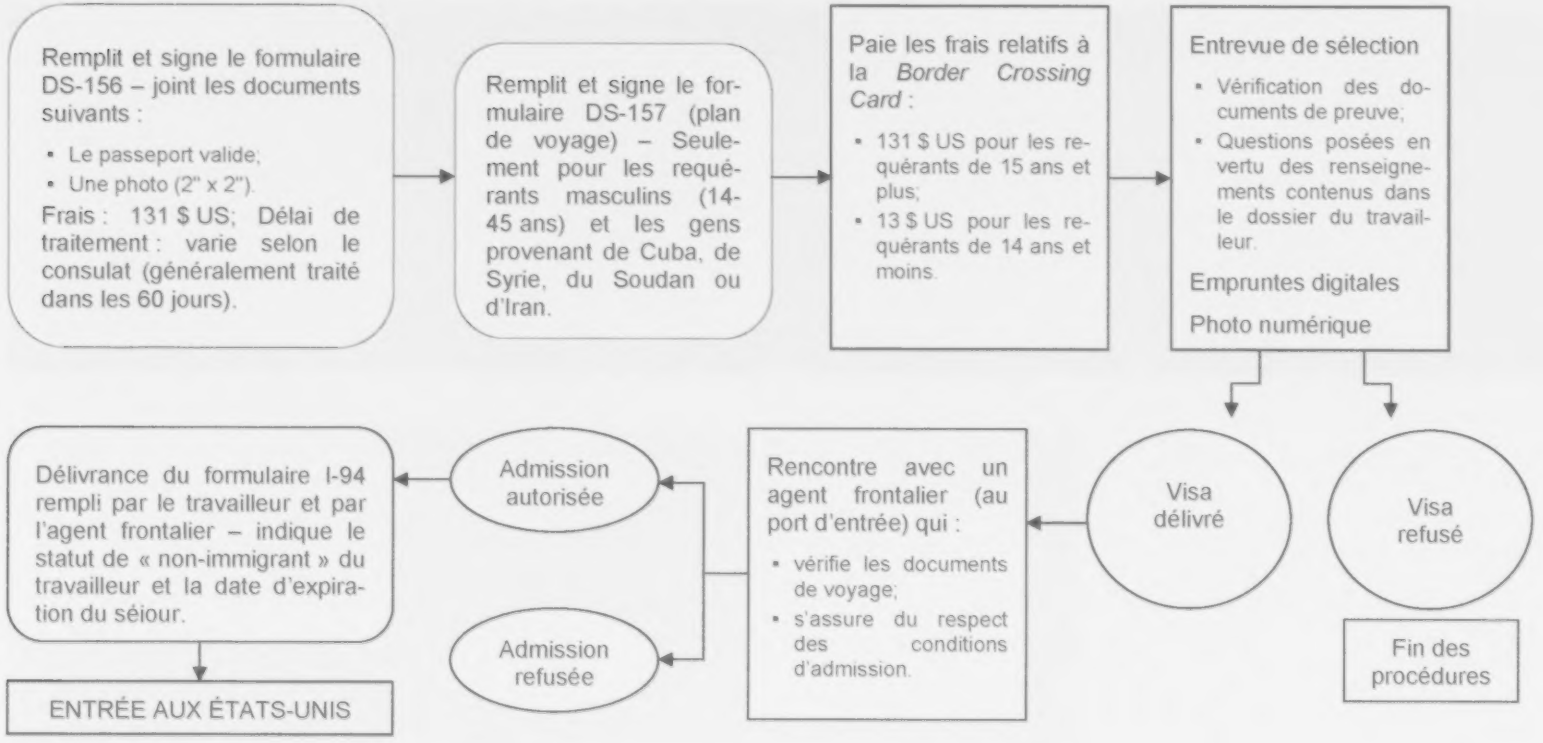
[285] Messing Law Offices, *Sample I-94*, http://www.messinglawoffices.com/i94a.aspx

ANNEXE IV : SCHÉMA DES PROCÉDURES POUR L'EMPLOYEUR



Légende : Étapes [ ]; Étapes comprenant la complétion d'un formulaire [ ]; Décisions de la part des agences fédérales ( ); Options offertes à l'employeur { }; Démarches effectuées auprès de l'ETA ; Démarches effectuées auprès du USCIS

ANNEXE V : SCHÉMA DES PROCÉDURES POUR LE TRAVAILLEUR



Légende : Étapes ; Étapes comprenant la complétion d'un formulaire ; Décisions de la part des agences fédérales ; Demarches effectuées auprès du BCA ; Démarches effectuée auprès du USCBP

ANNEXE VI : FORMULAIRE I-9, EMPLOYMENT ELIGIBILITY VERIFICATION[286]

OMB No. 1615-0047; Expires 06/30/09

Department of Homeland Security
U.S. Citizenship and Immigration Services

Form I-9, Employment Eligibility Verification

Read instructions carefully before completing this form. The instructions must be available during completion of this form.

ANTI-DISCRIMINATION NOTICE: It is illegal to discriminate against work-authorized individuals. Employers CANNOT specify which document(s) they will accept from an employee. The refusal to hire an individual because the documents have a future expiration date may also constitute illegal discrimination.

Section 1. Employee Information and Verification *(To be completed and signed by employee at the time employment begins.)*

Print Name: Last | First | Middle Initial | Maiden Name

Address (Street Name and Number) | Apt. # | Date of Birth (month/day/year)

City | State | Zip Code | Social Security #

I am aware that federal law provides for imprisonment and/or fines for false statements or use of false documents in connection with the completion of this form.

I attest, under penalty of perjury, that I am (check one of the following):

- ☐ A citizen of the United States
- ☐ A noncitizen national of the United States (see instructions)
- ☐ A lawful permanent resident (Alien #) _____
- ☐ An alien authorized to work (Alien # or Admission #) _____
  until (expiration date, if applicable - month/day/year) _____

Employee's Signature | Date (month/day/year)

Preparer and/or Translator Certification *(To be completed and signed if Section 1 is prepared by a person other than the employee.) I attest, under penalty of perjury, that I have assisted in the completion of this form and that to the best of my knowledge the information is true and correct.*

Preparer's/Translator's Signature | Print Name

Address (Street Name and Number, City, State, Zip Code) | Date (month/day/year)

Section 2. Employer Review and Verification *(To be completed and signed by employer. Examine one document from List A OR examine one document from List B and one from List C, as listed on the reverse of this form, and record the title, number, and expiration date, if any, of the document(s).)*

	List A	OR	List B	AND	List C
Document title:					
Issuing authority:					
Document #:					
Expiration Date (if any):					
Document #:					
Expiration Date (if any):					

CERTIFICATION: I attest, under penalty of perjury, that I have examined the document(s) presented by the above-named employee, that the above-listed document(s) appear to be genuine and to relate to the employee named, that the employee began employment on (month/day/year) _____ and that to the best of my knowledge the employee is authorized to work in the United States. (State employment agencies may omit the date the employee began employment.)

Signature of Employer or Authorized Representative | Print Name | Title

Business or Organization Name and Address (Street Name and Number, City, State, Zip Code) | Date (month/day/year)

Section 3. Updating and Reverification *(To be completed and signed by employer.)*

A. New Name (if applicable) | B. Date of Rehire (month/day/year) (if applicable)

C. If employee's previous grant of work authorization has expired, provide the information below for the document that establishes current employment authorization.

Document Title | Document # | Expiration Date (if any)

I attest, under penalty of perjury, that to the best of my knowledge, this employee is authorized to work in the United States, and if the employee presented document(s), the document(s) I have examined appear to be genuine and to relate to the individual.

Signature of Employer or Authorized Representative | Date (month/day/year)

Form I-9 (Rev. 02/02/09) N Page 4

[286] USCIS, *Form I-9. Employment Eligibility Verification*, http://www.uscis.gov/files/form/i-9.pdf

LISTS OF ACCEPTABLE DOCUMENTS

All documents must be unexpired

LIST A **Documents that Establish Both Identity and Employment Authorization**	OR	LIST B **Documents that Establish Identity**	AND	LIST C **Documents that Establish Employment Authorization**
1. U.S. Passport or U.S. Passport Card		1. Driver's license or ID card issued by a State or outlying possession of the United States provided it contains a photograph or information such as name, date of birth, gender, height, eye color, and address		1. Social Security Account Number card other than one that specifies on the face that the issuance of the card does not authorize employment in the United States
2. Permanent Resident Card or Alien Registration Receipt Card (Form I-551)				2. Certification of Birth Abroad issued by the Department of State (Form FS-545)
3. Foreign passport that contains a temporary I-551 stamp or temporary I-551 printed notation on a machine-readable immigrant visa		2. ID card issued by federal, state or local government agencies or entities, provided it contains a photograph or information such as name, date of birth, gender, height, eye color, and address		3. Certification of Report of Birth issued by the Department of State (Form DS-1350)
4. Employment Authorization Document that contains a photograph (Form I-766)		3. School ID card with a photograph		
		4. Voter's registration card		4. Original or certified copy of birth certificate issued by a State, county, municipal authority, or territory of the United States bearing an official seal
5. In the case of a nonimmigrant alien authorized to work for a specific employer incident to status, a foreign passport with Form I-94 or Form I-94A bearing the same name as the passport and containing an endorsement of the alien's nonimmigrant status, as long as the period of endorsement has not yet expired and the proposed employment is not in conflict with any restrictions or limitations identified on the form		5. U.S. Military card or draft record		
		6. Military dependent's ID card		
		7. U.S. Coast Guard Merchant Mariner Card		5. Native American tribal document
		8. Native American tribal document		6. U.S. Citizen ID Card (Form I-197)
		9. Driver's license issued by a Canadian government authority		
		For persons under age 18 who are unable to present a document listed above:		7. Identification Card for Use of Resident Citizen in the United States (Form I-179)
6. Passport from the Federated States of Micronesia (FSM) or the Republic of the Marshall Islands (RMI) with Form I-94 or Form I-94A indicating nonimmigrant admission under the Compact of Free Association Between the United States and the FSM or RMI		10. School record or report card		8. Employment authorization document issued by the Department of Homeland Security
		11. Clinic, doctor, or hospital record		
		12. Day-care or nursery school record		

Illustrations of many of these documents appear in Part 8 of the Handbook for Employers (M-274)

L'OBSERVATOIRE DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
ENAP

ANNEXE VII : FORMULAIRE I-907, REQUEST FOR PREMIUM PROCESSING SERVICE[287]

OMB No. 1615-0041; Expires 07/31/09

Department of Homeland Security
U.S. Citizenship and Immigration Services

I-907, Request for Premium Processing Service

START HERE - Please Type or Print (Use black ink.)

For USCIS Use Only

Request Physically Received by USCIS	Receipt
Date	
Date	
Returned	
Date	
Date	
Resubmitted	
Date	
Date	

Part 1. Information about you. *(Person filing this petition.)*

Individual Named in the Related Case:
Family Name *(Last Name)* | Given Name *(First Name)* | Full Middle Name

If filed on behalf of a company: Company or Business Named in the Related Case

Mailing Address - Street Number and Name | P.O. Box Number

Company Contact Information:
Name of Company Contact | Title/Position

City | State/Province | Zip/Postal Code

IRS Tax # *(if any)*

You (the person submitting this request):

- ☐ Are the petitioner who is filing or has filed a petition eligible for Premium Processing.
- ☐ Are the attorney/accredited representative for the petitioner who is filing or has filed a petition eligible for Premium Processing. *(Complete and submit Form G-28.)*
- ☐ Are the applicant who is filing or has filed an application eligible for Premium Processing.
- ☐ Are the attorney/accredited representative for the applicant who is filing or has filed an application eligible for Premium Processing. *(Complete and submit Form G-28.)*

To Be Completed by
Attorney or Representative, if any.
☐ Fill in box if G-28 is attached to represent the applicant.
ATTY State License #

Phone Number *(Area/Country Code)* | Fax Number *(Area/Country Code)* | E-Mail Address *(If Any)*

Part 2. Information about request.

1. Form number of related petition/application | 2. Receipt number of related petition/application | 3. Classification/Eligibility Requested

4. Petitioner/Applicant in the relating case | 5. Beneficiary in the relating case

Part 3. Original signature. *(This is the same person authorized to sign the petition or application.)*

It is understood that if U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS) does not issue an approval notice, request for evidence, notice of intent to deny, or refer for investigation of suspected fraud or misrepresentation within 15-calendar days after this request has been physically received at the appropriate USCIS office, a refund of the Premium Processing fee will be given to the addressee shown in **Part 1** of this request.

I certify, under penalty of perjury under the laws of the United States of America, that the information provided with this request is all true and correct. I authorize the release of any information from my records that USCIS needs to determine eligibility for the benefit being sought.

Signature | Title *(If applicable)*

Print Your Name | Date *(mm/dd/yyyy)*

Part 4. Original signature of attorney or accredited representative. *(Note if attorney is signing above in Part 3.)*

I declare that I prepared this application at the request of the above person and it is based on all information of which I have knowledge.

☐ Same individual as signing above in **Part 3**. *(If this box is checked, provide all the requested information below and a submit a Form G-28.)*

Signature | Print Your Name | Date *(mm/dd/yyyy)*

Firm Name and Address | Daytime Phone Number *(Area Code and Number)*

Form I-907 (Rev. 07/30/07) Y

[287] USCIS, *I-907, Request for Premium Processing Service*, http://www.uscis.gov/files/form/I-907.pdf

ANNEXE VIII : LISTE DES PROFESSIONNELS VISÉS PAR L'ALENA[288]

Catégorie Divers
Adjoint de recherche (attaché à un établissement d'enseignement postsecondaire)
Analyste de systèmes informatiques
Architecte
Architecte paysagiste
Arpenteur-géomètre
Avocat (y compris les notaires dans la province de Québec)
Bibliothécaire
Concepteur d'intérieur
Concepteur graphique
Concepteur industriel
Consultant en gestion
Directeur d'hôtel
Économiste
Expert-comptable
Expert en sinistres causés par des catastrophes (expert en sinistres au service d'une compagnie d'assurances située sur le territoire d'une Partie, ou expert en sinistres indépendant)
Gestionnaire de parcours/agents de protection des parcours
Ingénieur
Ingénieur forestier
Mathématicien (y compris les statisticiens)
Orienteur
Rédacteur de publications techniques
Sylviculteur (y compris les spécialistes des sciences forestières)
Technicien/technologue scientifique
Travailleur social
Urbaniste (y compris les géographes)
Catégorie Enseignement
Collège
Séminaire
Université

[288] ALENA, *Accord de libre-échange nord-américain. Chapitre 16 : Admission temporaire des hommes et des femmes d'affaires. Appendice 1603.D.1 Professionnels*, http://www.nafta-sec-alena.org/fr/view.aspx?x=343&mtpiID=147#Ap1603.D.1

Catégorie Médecine/Services professionnels connexes
Dentiste
Diététiste
Ergothérapeute
Infirmier/infirmière
Ludothérapeute
Médecin (enseignement ou recherche seulement)
Nutritionniste
Pharmacien
Physiothérapeute/Kinésithérapeute
Psychologue
Technologue de laboratoire médical (Canada)/technologue médical (Mexique et États-Unis)
Vétérinaire
Catégorie Scientifique
Agronome
Apiculteur
Astronome
Biochimiste
Biologiste
Chimiste
Éleveur
Entomologiste
Épidémiologiste
Généticien
Géochimiste
Géologue
Géophysicien (y compris les océanographes au Mexique et aux États-Unis)
Horticulteur
Météorologue
Obtenteur
Pédologue
Pharmacologiste
Physicien (y compris les océanographes au Canada)
Spécialiste des sciences animales
Spécialiste des sciences avicoles
Spécialiste des sciences laitières
Zoologiste

FRANCE

FRANCE

MISE EN CONTEXTE

1 CADRE GÉNÉRAL DE GESTION DE L'IMMIGRATION

1.1 Mise en contexte

Si la France est un pays d'immigration depuis la deuxième moitié du XIX[e] siècle, soit jusqu'en 1945, elle ne dispose pas, à proprement parler, de politiques d'immigration, mais de mesures prises ponctuellement. L'intervention de l'État français dans le domaine de l'immigration commence avec la publication de l'ordonnance du 2 novembre 1945 sur l'entrée et le séjour des étrangers en France[289]. Au même moment est créé l'Office national d'immigration[290] qui donne à l'État le monopole de l'introduction de la main-d'œuvre étrangère dans le pays. Trois cartes de séjour sont alors instaurées : un an, trois ans et dix ans. L'immigration des familles, souhaitées dans une optique démographique, est aussi favorisée. À cette époque, l'immigration est vue comme un moyen d'assurer une reconstruction rapide du pays après la Deuxième Guerre mondiale. Les travailleurs étrangers sont essentiellement issus du continent européen et proviennent en grande majorité de l'Italie, de l'Espagne et du Portugal.

Avec la décolonisation et l'entrée en vigueur du traité de Rome instaurant le principe de libre circulation au sein des pays membres de la Communauté économique européenne, l'immigration en France s'accélère et la main-d'œuvre étrangère se diversifie avec l'arrivée des travailleurs maghébins et d'Afrique noire.

En 1974, le premier choc pétrolier entraîne une crise économique et une augmentation du chômage. La politique du gouvernement en place se caractérise par l'arrêt de toute nouvelle immigration, par un contrôle rigoureux des entrées et des séjours (tout un arsenal de circulaires et de décrets sont signés ou modifiés pendant cette période), l'encouragement à des retours volontaires des immigrés dans leur pays d'origine et par la mise en œuvre d'un programme d'insertion de ceux qui sont établis en France. Par ailleurs, sur proposition du secrétariat d'État aux travailleurs immigrés, le gouvernement français décide de suspendre l'immigration des travailleurs et des familles, sauf pour les ressortissants de la Communauté économique européenne[291]. L'immigration des travailleurs reste suspendue jusqu'en 1977 alors que l'immigration des familles est à nouveau autorisée dès 1975.

Durant les décennies qui ont suivi (1980 et 1990), selon le parti politique au pouvoir, la politique de l'immigration française fera l'objet de plusieurs aménagements législatifs relatifs tant à la régularisation des étrangers sans papiers, qu'au regroupement familial, qu'à la reconduite à la frontiè-

[289] Legifrance, *Ordonnance n°45-2658 du 2 novembre 1945 relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France*, http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006069184&dateTexte=20090519

[290] Cet office changera d'appellation pour devenir l'Office des migrations internationales puis l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations et enfin l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII).

[291] Il s'agit des citoyens des pays membres de la Communauté économique européenne.

re[292], qu'aux aides aux retours[293] et qu'à la prévention de l'immigration clandestine. Ainsi, selon le parti politique au pouvoir, la politique de l'immigration sera plus souple ou plus sévère.

Au cours des années 2000, tant dans son rôle de ministre de l'Intérieur que de président de la République, Nicolas Sarkozy fait de l'immigration l'un de ses principaux chevaux de bataille. Les règles de délivrance des autorisations de travail sont profondément modifiées par la *Loi Sarkozy sur l'immigration* du 24 juillet 2006[294]. Cette loi, qui sera complétée par de nombreux décrets et circulaires, relative à l'immigration et à l'intégration, a pour objectif la maîtrise à la fois quantitative et qualitative des flux migratoires : il s'agit de « passer d'une immigration subie à une immigration choisie », c'est-à-dire la possibilité de sélectionner la main-d'œuvre selon les besoins de l'économie française. Pour atteindre cet objectif, la loi prévoit entre autres un durcissement des conditions du regroupement familial[295], principale source d'une immigration considérée comme « subie ». Celle-ciconditionne l'obtention de certaines cartes de séjour à l'existence d'un contrat de travail et à l'obtention préalable d'un visa long séjour et instaure une forme de sélection de la main-d'œuvre en établissant des « listes de métiers dits "en tension[296]" où les employeurs pourront faire appel à des travailleurs étrangers ». De plus, est instituée une carte « compétence et talents[297] » valable trois ans et renouvelable afin de faciliter l'accueil des étrangers dont « le talent constitue un atout pour le développement et le rayonnement de la France ».

Depuis l'entrée en vigueur de cette loi, le gouvernement français a réitéré à plusieurs reprises sa volonté de développer une véritable politique d'immigration professionnelle[298] et il s'est fixé comme objectif que, d'ici 5 ans, 50 % des entrées d'étrangers se fassent à des fins professionnelles.

Il est généralement reconnu qu'il y a deux principaux moyens pour recruter des travailleurs hautement qualifiés résidant à l'étranger. Le premier est à l'initiative de la demande des employeurs. L'autre est fondé sur l'offre et consiste à inviter un ensemble de candidats à postuler, leur sélection et leur admission étant par la suite effectuées en vertu d'un système de points (octroyés selon que le candidat satisfait certains critères sélectifs comme l'âge, le niveau d'instruction, la maîtrise de la langue et la profession exercée)[299]. L'approche utilisée par l'administration française

---

[292] La reconduite à la frontière est la décision par laquelle le préfet ordonne qu'un étranger soit reconduit à la frontière. Il s'agit d'une mesure d'éloignement.

[293] Prime versée par le gouvernement français pour permettre à certains immigrés de quitter la France et de retourner dans leur pays d'origine.

[294] Legifrance, *Loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration, NOR: INTX0600037L, Version consolidée au 26 janvier 2007*, http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000266495&dateTexte=#LEGISCTA000006116705

[295] Pour être rejoint par sa famille, un ressortissant étranger devra démontrer qu'il a séjourné 18 mois en situation régulière et qu'il a un revenu au moins égal au salaire minimum interprofessionnel de croissance (sans les allocations).

[296] Ces métiers dits « en tension » seront traités dans la section 4 « Procédure applicable au traitement des dossiers ».

[297] L'étranger susceptible de participer, du fait de ses compétences et de ses talents, de façon significative et durable, au développement économique et au rayonnement de la France et du pays dont il a la nationalité et qui peut présenter à cette fin un projet peut se voir attribuer une carte compétences et talents d'une durée de trois ans renouvelable.
MIIINDS, *Présentation des mesures organisant l'immigration professionnelle*, p. 5, http://www.immigration.gouv.fr/IMG/pdf/mesuresimmigrationprofessionnelle.pdf

[298] Le gouvernement français évoque de façon interchangeable les concepts d'immigration professionnelle et d'immigration économique. Dans les deux cas, l'objectif visé est une immigration participant à la prospérité économique de la France.

[299] OCDE, *Document de travail de l'OCDE : Questions sociales, emploi et migration N° 79, Gérer les migrations de travailleurs hautement qualifiés : une analyse comparative des politiques migratoires et des enjeux des migrations*

s'inscrit dans le cadre du premier moyen. En effet, la France ne sélectionne pas les candidats (à l'immigration temporaire ou permanente) en vertu d'une grille de points. Il appartient à l'employeur de lancer la procédure d'introduction à l'intention d'un travailleur étranger afin que celui-ci puisse légalement exercer une activité professionnelle sur le territoire français.

1.2 Incidence de l'appartenance à l'Union européenne

Le traité de Rome (traité instituant la communauté européenne) instaure le précepte de la libre circulation des ressortissants de l'Union européenne (UE). Il permet donc aux citoyens des pays membres de l'UE de travailler librement en France, sans autorisation précise. Cependant, malgré ce principe de libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'UE, tous les ressortissants ne sont pas assujettis à ce fondement. En effet, les ressortissants[300] de la Bulgarie et de la Roumanie doivent, comme les non-ressortissants, obtenir un titre les autorisant à travailler en France[301].

Ressortissants non soumis à autorisation

Certains ressortissants n'ont pas à obtenir d'autorisation de l'administration française pour travailler en France Il s'agit des citoyens :

- des États de l'UE : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovaquie, la Slovénie, la Suède, Chypre, Malte;
- des pays membres de l'Espace économique européen : l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège;
- de la Suisse.

L'employeur qui souhaite recruter un citoyen provenant de l'un de ces pays doit seulement vérifier la nationalité du candidat avec la production d'un document d'identité (carte d'identité ou passeport)[302]. Les citoyens de ces États bénéficient d'un libre accès au travail en France en raison de leur nationalité.

Ressortissants de la Roumanie et de la Bulgarie soumis à autorisation

Les citoyens des deux nouveaux États membres de l'UE depuis le 1er janvier 2007, soit la Roumanie et la Bulgarie, doivent obtenir, pour exercer une activité professionnelle, une autorisation de travail pendant une période dite transitoire (cette période devrait prendre fin en 2012). Toutefois, une procédure simplifiée pour certains métiers dits « en tension » a été mise en place pour les citoyens de ces deux pays (*voir la section 4 « Procédure applicable au traitement des dossiers »*).

---

dans les pays de l'OCDE, p. 4,
http://www.olis.oecd.org/olis/2009doc.nsf/LinkTo/NT00000ED2/$FILE/JT03261474.PDF

300 Citoyens de la Bulgarie ou citoyens de la Roumanie.

301 OFII, *L'autorisation de travail et les titres de séjour*,
http://www.ofii.fr/travailler_en_france_48/l_autorisation_de_travail_et_les_titres_de_sejour_696.html

302 Legifrance, *Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, article 121-1*,
http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006147746&cidTexte=LEGITEXT000006070158&dateTexte=20090217

Ressortissants de pays tiers à l'Union européenne

Les ressortissants de pays tiers à l'UE[303], à l'espace économique européen ou à la Suisse seront soumis à l'obligation d'obtenir une autorisation de travail qui prendra la forme d'une carte de séjour pour pouvoir exercer une activité professionnelle sur le territoire français. La situation de ces ressortissants sera analysée de façon détaillée dans la présente fiche.

1.3 Instances concernées

Plusieurs autorités interviennent dans le cadre de la politique de l'immigration. Il s'agit notamment :

- du ministère de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Développement solidaire (MIIINDS);
- du Comité interministériel de contrôle de l'immigration (CICI);
- de l'Office français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII);
- des Directions départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation (DDTEFP);
- du préfet.

Le MIINDS, le CICI et l'OFII sont des autorités centrales responsables de l'élaboration des politiques. La mise en œuvre de ces politiques est décentralisée sur le plan des départements auprès des DDTEFP et du préfet.

1.3.1 Ministère de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Développement solidaire

Le MIINDS a été créé le 18 mai 2007 sous l'initiation du président de la République, Nicolas Sarkozy, afin de maîtriser les flux migratoires, de faciliter l'intégration des immigrés, de promouvoir l'identité nationale et de favoriser le développement solidaire des pays sources d'immigration. Il compte environ 600 employés[304].

Les attributions du MIINDS sont définies dans le décret du 31 mai 2007[305]. Ainsi, le ministre du MIINDS prépare et met en œuvre la politique du gouvernement en matière d'immigration, d'asile[306], d'intégration des populations immigrées, de promotion de l'identité nationale[307] et de codéveloppement[308].

---

303 Selon la directive européenne du Conseil européen relative à la procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique, est considérée comme ressortissant de pays tiers tout individu qui n'est pas citoyen de l'UE au sens de l'article 17, paragraphe 1, du traité. Conseil de l'Union européenne, *Directive relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique*, p. 3, http://www.belspo.be/belspo/visa/regl/DirectiveUE20057_fr.pdf

304 MIIINDS, *Missions et Rôle*, http://www.immigration.gouv.fr/article.php?id_article=4

305 MIIINDS, *Décret n° 2007-999 du 31 mai 2007 relatif aux attributions du ministre de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Codéveloppement*, http://www.immigration.gouv.fr/article.php?id_article=5

306 Il est compétent, dans le respect des attributions de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides et de la Commission des recours des réfugiés, en matière d'exercice du droit d'asile et de protection subsidiaire et de prise en charge sociale des personnes intéressées.

307 Avec les ministres intéressés, il participe, auprès des ressortissants étrangers, à la politique d'apprentissage, de maîtrise et de diffusion de la langue française. Il est associé à la politique menée en faveur du rayonnement de la

À ce titre, il élabore et applique les règles relatives aux conditions d'entrée, de séjour et d'exercice d'une activité professionnelle en France des ressortissants étrangers. Il est chargé :

- en liaison avec le ministre de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales, de la lutte contre l'immigration illégale et la fraude documentaire intéressant des ressortissants étrangers;
- en liaison avec le ministre de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales et le ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, de la lutte contre le travail illégal des étrangers;
- conjointement avec le ministre des Affaires étrangères et européennes, de la politique d'attribution des visas.

Le MIINDS est aussi responsable de l'accueil, en France, des ressortissants étrangers qui souhaitent s'y établir et est chargé de l'ensemble des questions concernant l'intégration des populations immigrées. Pour l'exercice de cette mission, il est associé à la définition et à la mise en œuvre des politiques d'éducation, de culture et de communication, de formation professionnelle, d'action sociale, d'accès aux soins, à l'emploi et au logement et de lutte contre les discriminations. De plus, il a la charge des naturalisations et de l'enregistrement des déclarations de nationalité. Enfin, dans le respect des attributions du ministre de l'Économie, des Finances et de l'Emploi en matière de statistiques, il coordonne la collecte, l'analyse et la diffusion des données relatives à l'immigration et à l'intégration des populations immigrées.

Au sein du MIINDS, l'autorité compétente quant à la mise en œuvre des règles relatives aux visas, au séjour et au travail et à la lutte contre les fraudes est la Direction de l'immigration[309]. Cette direction, sous l'autorité du Secrétaire général[310], assure la gestion des étrangers et développe son expertise administrative pour l'instruction et la délivrance des visas, le contrôle des frontières, la réglementation du séjour et du travail des étrangers en situation régulière, ainsi que l'éloignement des étrangers en situation irrégulière et la lutte contre les fraudes[311].

La direction de l'immigration comprend trois sous-directions, à savoir :

- Sous-direction des visas

Basée à Nantes, la sous-direction des visas détermine, avec la Direction des Français à l'étranger du ministère des Affaires étrangères et européennes, la politique des visas et assure sa mise en

---

francophonie. Il participe, en liaison avec les ministres intéressés, à la politique de la mémoire et à la promotion de la citoyenneté et des principes et valeurs de la République.

308 Il est chargé de la politique de codéveloppement et, en liaison avec le ministre des Affaires étrangères et européennes et le ministre de l'Économie, des Finances et de l'Emploi, participe à la définition et à la mise en œuvre des autres politiques de coopération et d'aide au développement qui concourent au contrôle des migrations.

309 MIIINDS, *Organigramme du ministère*, p. 6, http://www.immigration.gouv.fr/IMG/pdf/organigramme_iminidco.pdf

310 Le Secrétaire général assure la coordination générale des services et des établissements rattachés au Ministère et met en œuvre la politique définie par le ministre. Son rôle est l'évaluation des politiques, la préparation et l'exécution du budget du Ministère, la modernisation des services (révision générale des politiques publiques) et l'élaboration des principes de gestion des ressources humaines. Il a autorité sur l'ensemble des services.
MIIINDS, *Plaquette de présentation du ministère*, p. 7,
http://www.immigration.gouv.fr/IMG/pdf/plaquette_iminidco.pdf

311 MIIINDS, *Plaquette de présentation du ministère*, p. 7,
http://www.immigration.gouv.fr/IMG/pdf/plaquette_iminidco.pdf

œuvre à l'aide des 232 consulats et consulats généraux de France répartis à travers le monde. Elle est engagée dans un vaste mouvement d'introduction de la biométrie[312].

- Sous-direction du séjour et du travail

La sous-direction du séjour et du travail élabore les règles de droit applicables aux étrangers en situation régulière ainsi qu'à ceux en activité professionnelle ou en recherche d'emploi. Cette sous-direction est basée à Paris et regroupe des employés venus principalement du ministère de l'Intérieur et des Affaires sociales[313]. Une grande part de l'activité implique des négociations européennes au sein des groupes justice et affaires intérieures de l'UE. Une autre est consacrée au règlement des cas qui arrivent en appel des décisions préfectorales ou de l'administration du travail (*il en sera question au point 1.3.5 « Préfet »*). Le préfet est le représentant de l'État dans les départements français et détient les pouvoirs décisionnels par rapport à l'octroi des cartes de séjour.

- Sous-direction de la lutte contre les fraudes, du contrôle et de l'éloignement

La sous-direction de la lutte contre les fraudes, du contrôle et de l'éloignement anime l'action des services en matière de lutte contre la fraude et rédige les textes relatifs aux contrôles aux frontières et à l'éloignement des étrangers en situation irrégulière. Elle traite, par ailleurs, des difficultés rencontrées par les préfectures dans l'application, compte tenu de l'objectif quantifié fixé par le gouvernement (25 000 en 2008), le suivi des centres de rétention administrative, la discussion des normes européennes (directives en matière de retour, de gestion des frontières extérieures, de sanctions pénales applicables aux employeurs, etc.) ainsi que la gestion des fonds européens. À ce titre, elle dispose du soutien des services de police (notamment la police aux frontières), de gendarmerie et des préfectures pour la mise en œuvre des actions qui relèvent de son autorité et elle s'appuie également sur l'inspection du travail et l'OFII. Elle comprend une cinquantaine d'employés (avril 2008), tous basés à Paris et originaires, pour la majorité, du ministère de l'Intérieur et des Affaires sociales[314].

1.3.2 Comité interministériel de contrôle de l'immigration

Le CICI a été créé par le décret du 26 mai 2005[315]. Ce comité est présidé par le premier ministre ou, par délégation, par le ministre chargé de l'immigration. Il comprend le ministre chargé de l'immigration, le ministre de l'Intérieur, le ministre chargé des affaires sociales, le ministre de la Défense, le Garde des Sceaux, le ministre de la Justice, le ministre des Affaires étrangères, le ministre de l'Éducation nationale, le ministre chargé de l'économie et des finances et le ministre chargé de l'outre-mer. Le premier ministre peut inviter d'autres membres du gouvernement à participer aux travaux du comité.

---

[312] Soixant-huit postes ont été équipés en avril 2008 pour la prise d'empreintes biométriques.

[313] Jean De-Croone (30 avril 2009). *Demande de renseignements*, [courrier électronique à Dolorès Grossemy] [en ligne], dolores_grossemy@enap.ca

[314] *Ibid.*

[315] Legifrance, *Décret n° 2005-544 du 26 mai 2005 instituant un comité interministériel de contrôle de l'immigration, NOR: INTX0500125D, Version consolidée au 28 mars 2009,* http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000448547&dateTexte

Le comité fixe les orientations de la politique gouvernementale en matière de contrôle des flux migratoires[316]. Chaque année, il adopte le rapport au Parlement sur les orientations de la politique gouvernementale en matière d'immigration, rapport mentionné à l'article L. 111-10 du *Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile*[317].

1.3.3 Office français de l'Immigration et de l'Intégration

L'OFII a été créé en avril 2009 par décret[318]. Il s'agit d'un établissement indépendant doté d'une personnalité juridique qui s'autofinance grâce aux taxes et redevances qu'il perçoit à l'occasion de la délivrance des cartes de séjour[319]. L'OFII a deux missions, à savoir :

- l'accueil et l'accompagnement des étrangers lors de leur migration vers la France;
- l'accompagnement des Français et des travailleurs dans leur migration hors de France.

Plus précisément, en ce qui concerne les travailleurs temporaires étrangers, l'OFII intervient relativement à[320] :

- Entrée en France

Conjointement avec les préfectures et les consulats, l'OFII participe principalement aux procédures d'introduction en France des étrangers en situation régulière, au titre du travail ou du regroupement familial[321] principalement. Après l'accord de la DDTEFP relative à la procédure d'introduction, l'OFII est chargé de l'introduction, en France, des travailleurs temporaires étrangers non ressortissants de l'UE, de l'Espace économique européen ou de la Suisse.

- Visite médicale

L'OFII effectue la visite médicale réglementaire de l'ensemble des étrangers[322] autorisés à séjourner durablement en France. La visite médicale constitue une étape obligatoire pour l'ensemble des étrangers admis en France pour une durée supérieure à trois mois. L'examen proprement dit comprend un examen clinique général, un examen radiographique des poumons et une vérification du statut vaccinal, qui doit être conforme à la législation et à la réglementation en vigueur en France, notamment pour les enfants. Si la personne examinée remplit les condi-

---

316 Legifrance, *Décret n° 2005-544 du 26 mai 2005 instituant un comité interministériel de contrôle de l'immigration, NOR: INTX0500125D, Version consolidée au 28 mars 2009*, http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000448547&dateTexte

317 *Ibid*.

318 Legifrance, *Décret n° 2009-331 du 25 mars 2009 substituant la dénomination « Office français de l'immigration et de l'intégration » à la dénomination « Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations »*, http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020440062&dateTexte=&categorieLien=id

319 Vincent de GRAAUW (11mai 2009). *Questions relatives à l'OFII*, [conversation téléphonique avec Dolores Grossemy].

320 OFII, *Missions*, http://www.ofii.fr/qui_sommes-nous_46/missions_2.html

321 L'OFII intervient en matière de regroupement familial des étrangers pour :
- recueillir le dépôt des demandes dans certains départements fixés par arrêté;
- effectuer, sur demande des maires, le contrôle du logement du demandeur;
- mettre en œuvre, après décision favorable du Préfet, l'introduction des membres de familles concernés, par l'intermédiaire de ses missions à l'étranger ou des consulats de France.

322 Est considéré comme étranger tout individu qui n'est pas citoyen d'un des pays membres de l'UE, de l'espace économique européen ou de la Suisse.

tions sanitaires, le médecin de l'OFII signe le certificat médical qui est remis à la personne examinée.

- Accueil et assistance

L'OFII accueille les étrangers en situation régulière à leur arrivée sur le territoire national. Elle leur propose de signer le contrat d'accueil et d'intégration désormais obligatoire. Par ailleurs, l'OFII a la responsabilité des actions destinées aux demandeurs d'asile et aux demandeurs de regroupement familial.

1.3.4 Directions départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle

Les DDTEFP constituent l'échelon opérationnel de mise en œuvre des politiques du MTRSFSV. Elles sont rattachées au MTRSFSV, mais le directeur des DDTEFP est placé sous l'autorité directe du préfet. En ce qui concerne les travailleurs temporaires étrangers, c'est le service de main-d'œuvre de la DDTEFP qui est responsable d'instruire la procédure d'introduction du travailleur temporaire étranger[323] laquelle débouche sur la délivrance par la préfecture d'une carte de séjour qui autorisera le travailleur temporaire étranger à travailler légalement sur le territoire français[324]. (*Voir la section 4 relative à la procédure applicable au traitement des dossiers.*)

1.3.5 Préfet

Le préfet est le représentant du gouvernement dans les départements. Tous les pouvoirs en matière d'immigration lui sont délégués dans les départements. S'agissant de la délivrance d'une autorisation de travail pour les travailleurs temporaires étrangers, le *Code du travail* désigne le préfet comme l'autorité compétente, mais, par délégation, c'est le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui prend la décision. Il s'agit toutefois d'une délégation de signature, le préfet conservant la responsabilité de la décision[325].

2 DÉFINITIONS RELATIVES AUX CHERCHEURS ÉTRANGERS

Une définition du mot *chercheur* a pu être recensée à partir du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE)[326]. Selon ce répertoire, il est loisible de distinguer les chercheurs (recherche fondamentale) et les chercheurs (recherche appliquée).

Les définitions proposées par le code ROME n'ont pas, en pratique, d'incidence sur l'octroi de la carte de séjour mention scientifique (carte délivrée pour les chercheurs). C'est la définition et les conditions relatives à la procédure d'admission de chercheurs ressortissants de pays tiers énon-

---

[323] Pour plus d'informations, voir la section 4 « Procédure applicable au traitement des dossiers ».

[324] Vincent de GRAAUW (11 mai 2009). *Questions relatives à l'OFII*, [conversation téléphonique avec Dolores Grossemy].

[325] *Ibid.*

[326] ANPE, *Les fiches métiers, Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME)*, http://www.anpe.fr/espacecandidat/romeligne/RIiIndex.do

cées dans la directive européenne du 12 octobre 2005[327] qui auront une incidence directe sur l'obtention d'une carte de séjour mention scientifique.

2.1 Définitions du terme chercheur selon le répertoire opérationnel des métiers et emplois

Le ROME distingue les chercheurs (recherche fondamentale) et les chercheurs (recherche appliquée).

2.1.1 Chercheur/chercheuse (recherche fondamentale)

Le code ROME pour ce métier est 53121. Le métier de chercheur / chercheuse (recherche fondamentale) est défini comme suit[328] : « Conçoit et conduit des projets de recherche fondamentale sur des phénomènes naturels et concernant l'acquisition de connaissances abstraites ou spéculatives. Réalise des schémas représentatifs et vérifie des hypothèses par des expérimentations appropriées. Élabore et organise les interprétations théoriques des expériences et des analyses. Peut effectuer des travaux prospectifs sur des phénomènes naturels. Rend compte de ses travaux et de ses découvertes par divers moyens de diffusion (publications, conférences...) ». (*Pour les conditions générales d'exercice, la formation et les expériences requises correspondant à cette définition, voir l'annexe I.*)

2.1.2 Chercheur/chercheuse (recherche appliquée)

Le code ROME pour ce métier est 53122. Le métier de chercheur / chercheuse (recherche appliquée) est défini comme suit[329] : « Conçoit, définit et effectue les travaux de conception et de développement des nouveaux produits ou des nouveaux procédés en milieu industriel, ainsi que les études d'amélioration des produits et procédés existants. Réalise des recherches appliquées, des études, des mises au point, des analyses, des essais ou la mise en œuvre des innovations. Est plutôt spécialisé dans une grande entreprise, et plutôt polyvalent dans une PME. Anime et dirige des équipes de techniciens ou de cadres. Peut aussi négocier et gérer le budget de son service ». (*Pour les conditions générales d'exercice, la formation et les expériences requises correspondant à cette définition, voir l'annexe I.*)

2.2 Définition du terme chercheur selon la directive européenne du 12 octobre 2005

La directive européenne définit le concept de chercheur comme : « un ressortissant de pays tiers titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur approprié, donnant accès aux programmes de doctorat, qui est sélectionné par un organisme de recherche pour mener un projet de recherche pour lequel les qualifications susmentionnées sont généralement requises »[330].

---

[327] Conseil de l'Union européenne, *Directive relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique*, http://www.belspo.be/belspo/visa/regl/DirectiveUE20057_fr.pdf

[328] ANPE, *Répertoire opérationnel des métiers et emplois*, http://www.anpe.fr/espacecandidat/romeligne/RliRechercheRome.do?libelleA=%3Cspan+style%3D%27background-clor%3A%23DDDDDD%3B%27%3ECHERCHEUR%3C%2Fspan%3E%2FCHERCHEUSE+%28RECHERCHE+FONDAMENTALE%29&codRome=53121

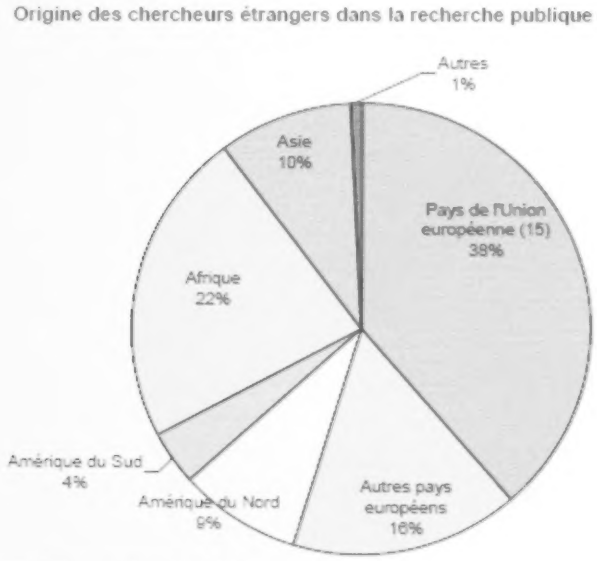
[329] *Ibid.*

[330] Conseil de l'Union européenne, *Directive relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique*, p. 3, http://www.belspo.be/belspo/visa/regl/DirectiveUE20057_fr.pdf

2.3 Portrait statistiques

Aucune donnée statistique répondant à la définition de *chercheur* n'a pu être recensée[331]. Seules des données relatives aux origines des chercheurs étrangers dans la recherche publique française ont été trouvées[332].

FIGURE 2 : DONNÉES RELATIVES AUX ORIGINES DES CHERCHEURS ÉTRANGERS DANS LA RECHERCHE PUBLIQUE FRANÇAISE



Source DEPP – Note recherche 04-01 février 2004

3 PARTAGE DES RESPONSABILITÉS PAR RAPPORT AU RECRUTEMENT ET À LA SÉLECTION

Le rôle des différents intervenants relativement à la délivrance de la carte de séjour qui permet aux travailleurs étrangers, y compris les chercheurs, d'exercer une activité professionnelle sur le territoire français est décrit de manière détaillée à la section 4 « *Procédure applicable au traitement des dossiers* ».

3.1 Instances responsables du recrutement et de la sélection

En France, il n'y a pas à proprement parler d'instances responsables du recrutement et de la sélection des travailleurs temporaires étrangers. Il n'existe pas de grille de sélection. À partir du moment où le travailleur temporaire étranger remplit les conditions d'admissibilité pour l'octroi de

[331] Il n'a pas été possible d'obtenir davantage de données statistiques. Plusieurs courriels ont été envoyés à cette fin, mais à ce jour, nous n'avons reçu aucune réponse.

[332] Observatoire de l'emploi scientifique, *L'État des lieux de l'emploi scientifique en France, Février 2007*, p. 70, http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/074000360/0000.pdf

la carte de séjour (qui vaut autorisation de travail), il se verra octroyer celle-ci par le préfet du département dans lequel il réside.

Si la *Loi du 24 juillet 2006*[333] relative à l'immigration et à l'intégration instaure une liste d'emploi en tension, celle-ci n'est pas reconnue explicitement par le dispositif législatif comme un moyen de sélectionner les travailleurs temporaires étrangers.

3.2 Rôle des employeurs

Le rôle des employeurs varie selon qu'il s'agit d'un travailleur étranger temporaire (ordinaire) ou d'un travailleur étranger temporaire chercheur.

Rôle des employeurs pour la carte de séjour mention travailleur temporaire

Dans le processus d'embauche d'un travailleur temporaire étranger, les rôles impartis à l'employeur sont :

- la publication d'une annonce d'emploi à l'ANPE afin de vérifier qu'il n'existe pas de main-d'œuvre disponible et qualifiée sur le territoire français;
- l'initiative de la procédure d'introduction du travailleur temporaire étranger.

Rôle des établissements d'enseignement ou de recherche pour la carte de séjour mention scientifique

Un établissement d'enseignement ou de recherche (public ou privé) qui désire engager un chercheur doit, s'il veut se prévaloir de la procédure liée à la délivrance d'une carte de séjour mention scientifique, dans un premier temps, être agréé par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Ensuite, il doit établir avec le chercheur étranger une convention d'accueil. Pour ce faire, l'établissement d'accueil doit demander un formulaire convention d'accueil auprès de la préfecture dont il relève, la remplir et la renvoyer à la préfecture. (*Un modèle de la convention d'accueil est disponible à l'annexe II.*)

3.3 Rôle des organismes de réglementation professionnelle

La seule information recensée est fournie par le MTRSFSV. Elle stipule que « lorsque le ressortissant étranger souhaite occuper un emploi soumis à une réglementation particulière (par exemple, exercice d'une profession médicale ou paramédicale) ou soumis à une décision administrative préalable (par exemple, enseignant), le dossier doit comprendre en outre les documents justifiant des conditions permettant d'exercer cette profession[334].

---

[333] Legifrance, *Loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration, NOR: INTX0600037L. Version consolidée au 26 janvier 2007*, http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000266495&dateTexte=#LEGISCTA000006116705

[334] MTRSFSV, *Vous êtes un employeur établi en France et vous souhaitez recruter un ressortissant étranger. L'étranger que vous souhaitez recruter ne réside pas en France*, http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/social/grands-dossiers/migrations-integration/travailler-france/profil-employeur-2/vous-etes-employeur-etabli-france-vous-souhaitez-recruter-ressortissant-etranger-etranger-que-vous-souhaitez-recruter-ne-reside-pas-france.html

4 PROCÉDURE APPLICABLE AU TRAITEMENT DES DOSSIERS

4.1 Vue d'ensemble

Pour répondre aux besoins de recrutement de certains secteurs économiques, la France a souhaité mieux organiser l'immigration professionnelle et faciliter l'accès de ressortissants étrangers à des métiers choisis. Ainsi, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration, plusieurs nouvelles cartes ou dispositifs ont été créés et permettent de prendre en compte des problématiques économiques. En principe, chaque dispositif vise un public différent. Les nouvelles cartes sont[335] :

- **Carte « compétences et talents »**

L'étranger susceptible de participer, du fait de ses compétences et de ses talents, de façon significative et durable, au développement économique et au rayonnement de la France et du pays dont il a la nationalité et qui peut présenter à cette fin un projet, peut se voir attribuer une carte « compétences et talents » d'une durée de trois ans renouvelable.

- **Cartes « salarié » et « travailleur temporaire »**

Un travailleur ressortissant d'un État non membre de l'UE peut demander une carte de séjour temporaire « salarié » si le contrat de travail proposé est d'une durée au moins égale à un an ou une carte de séjour temporaire « travailleur temporaire » si le contrat proposé est d'une durée inférieure à un an.

- **Carte « salarié en mission »**

L'étranger salarié d'une entreprise établie à l'étranger peut bénéficier d'une carte « salarié en mission » d'une durée de trois ans renouvelable.

- **Carte « salarié en mission pour les cadres dirigeants ou de haut niveau »**

Le cadre dirigeant ou le cadre de haut niveau recruté par une société française appartenant à un groupe international, exerçant de grandes responsabilités impliquant une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps, prenant des décisions de manière largement autonome ou percevant une rémunération mensuelle supérieure ou égale à 5 000 € bruts peut demander une carte de séjour temporaire « salarié en mission » d'une durée de trois ans.

- **Carte « travailleur saisonnier »**

Tout salarié étranger peut demander une carte de séjour temporaire d'une durée pouvant aller jusqu'à trois ans, valant autorisation de travail pour un emploi saisonnier.

---

[335] MIIINDS, *Présentation des mesures organisant l'immigration professionnelle*, p. 5 et suivantes, http://www.immigration.gouv.fr/IMG/pdf/mesuresimmigrationprofessionnelle.pdf

Carte de séjour temporaire portant la mention « scientifique »

Le ressortissant d'un pays tiers à l'UE, titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur au moins équivalent au niveau master, qui se livre à des activités de recherche ou d'enseignement peut demander une carte de séjour temporaire portant la mention « scientifique ».

Dans le cadre de la présente étude, seules les cartes portant la mention « travailleur temporaire » ainsi que la carte de séjour temporaire portant la mention « scientifique » feront l'objet d'une attention particulière en ce qui a trait à la procédure applicable au traitement des demandes.

Dans les deux cas, le visa long séjour[336] est une condition d'obtention de l'une de ces cartes[337]. De même, dans les deux cas, outre l'examen médical que le travailleur étranger doit passer et les pièces justificatives afférentes à sa demande de carte de séjour qu'il doit fournir, le TTE (ordinaire ou chercheur) pourrait se voir refuser un titre de séjour s'il présente une menace pour l'ordre public.

4.2 Procédure applicable au traitement des demandes pour la carte de séjour portant la mention « scientifique »

Sont concernés par cette carte les scientifiques étrangers, les chercheurs ou les enseignants chercheurs ressortissants de pays autres que ceux de l'UE et de l'Espace économique européen invités à venir en France pour mener des travaux de recherche ou offrir un enseignement de niveau universitaire.

La carte de séjour portant la mention « scientifique » a été créée par la loi du 11 mai 1998[338] relative à l'entrée et au séjour des étrangers en France et au droit d'asile, dite loi RESEDA ou encore *Loi Chevènement*[339]. Celle-ci a été sensiblement modifiée par la transposition en droit français de la Directive européenne 2005/71 du 12 octobre 2005 dans la loi du 24 juillet 2006[340]. Cette dernière a assoupli les démarches administratives pour les chercheurs[341].

L'annexe IV présente le déroulement du traitement des demandes pour la carte de séjour portant la mention « scientifique ».

4.2.1 Conditions d'admissibilité

La procédure « scientifique » ne peut être utilisée que si deux conditions sont remplies :

- Être en possession d'une convention d'accueil;

[336] Le visa de long séjour correspond à l'autorisation pour un étranger de séjourner durant plus de trois mois en France.

[337] Article L 311-7 du *Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile* (CESEDA) : obligation de produire un visa de long séjour, c'est-à-dire valable pour une durée supérieure à trois mois, comme condition à la délivrance d'une carte de séjour temporaire ou d'une carte de séjour « compétences et talents ».

[338] Les chercheurs ne sont pas soumis au régime de droit commun des étrangers. La loi instaure un statut de résident scientifique, assorti d'un régime juridique spécial consacré par l'attribution d'une carte de séjour scientifique.

[339] Legifrance, *Loi n° 98-349 du 11 mai 1998 relative à l'entrée et au séjour des étrangers en France et au droit d'asile* NOR: INTX9700112L, Version consolidée au 27 novembre 2003, http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000191302&dateTexte

[340] La directive européenne 2005/71 est présentée en détail dans la fiche *Union européenne* réalisée dans le cadre de la présente étude.

[341] Auparavant, il fallait produire, selon la situation, l'équivalent d'un contrat de travail, un arrêté de nomination émis par une université ou une lettre d'invitation par le responsable de l'équipe d'accueil.

- Être titulaire d'un diplôme au moins équivalent au master (obtenu à l'étranger ou en France).

Le chercheur ou l'enseignant-chercheur qui se rend en France pour travailler temporairement dans un établissement public ou privé d'enseignement supérieur ou un organisme français de recherche agréé à cet effet[342] doit effectuer, tout comme son hôte, un certain nombre de démarches administratives, avant et durant son séjour. Principalement, la procédure comprend trois étapes :

- Établissement d'une convention d'accueil entre le chercheur étranger et l'établissement d'accueil agréé;
- Obtention d'un visa long séjour par le chercheur;
- Obtention de la carte de séjour mention scientifique.

Les démarches que le chercheur ou l'enseignant-chercheur devra effectuer ont trait à sa demande de visa ainsi qu'à celle de sa carte de séjour mention « scientifique ». Ces démarches seront effectuées auprès du consulat de France pour ce qui est de sa demande de visa et auprès des services préfectoraux pour ce qui est de sa demande de carte de séjour mention « scientifique ».

- Agrément des établissements d'accueil

En ce qui concerne les établissements publics ou privés d'enseignement supérieur ou les organismes de recherche agréés, il ressort de l'arrêté du 24 décembre 2007[343] que certains établissements sont agréés de plein droit sans condition de durée alors que d'autres (notamment les établissements privés) le sont pour une durée de cinq ans renouvelables. (*L'annexe V de la présente fiche présente la liste des organismes de recherche ou d'enseignement agréés.*)

Ainsi, en vertu de l'article 1 de cet arrêté, sont agréées de plein droit et sans condition de durée les personnes morales suivantes :

- Les établissements publics à caractère scientifique et technologique créés en application de l'article L. 321-1 du Code de la recherche :
  - les établissements publics à caractère industriel et commercial mentionnés au Livre III du Code;
  - les groupements d'intérêt public créés en application des articles L. 341-1 à L. 341-4, ou L. 344-1 du Code;
  - les établissements publics de coopération scientifique créés en application de l'article L. 344-4 du Code ainsi que leurs membres fondateurs;
  - les fondations de coopération scientifique créées en application de l'article L. 344-11 du Code.
- Les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel créés en application des articles L. 711-1 et L. 711-2 du Code de l'éducation et les établissements

[342] Liste des organismes susceptibles d'accueillir des étrangers bénéficiant de la carte de séjour temporaire « scientifique » : Legifrance, *Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile*, http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A84D5BFACACB2A8E27FDFEDF76E00129.tpdjo05v_1?cidTexte=LEGITEXT000006070158&idArticle=LEGIARTI000006335686&dateTexte=20080723&categorieLien=cid

[343] Legifrance, *Arrêté du 24 décembre 2007 pris en application de l'article R. 313-13 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile*, http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000017771027

d'enseignement supérieur qui leur sont rattachés en application de l'article L. 719-10 du même Code :

- les groupements d'intérêt public créés en application de l'article L. 719-11 du Code;
- les établissements d'enseignement supérieur à caractère administratif placés sous la tutelle du ministre chargé de l'enseignement supérieur créés en application de l'article L. 741-1 du Code de l'éducation;
- les établissements d'enseignement supérieur spécialisés créés en application des articles L. 751-1 et suivants du Code de l'éducation;
- les établissements habilités à délivrer le titre d'ingénieur en application de l'article L. 642-1 du Code de l'éducation et les écoles de commerce et de gestion reconnues par l'État et dont le diplôme est visé par l'État.

- Les centres hospitaliers universitaires mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 6141-2 du Code de la santé publique.

Sont agréés sans condition de durée, sous réserve d'avoir une mission de recherche ou d'enseignement supérieur, les établissements suivants :

- Établissements publics qui ne relèvent pas de l'article 1er;
- Établissements reconnus d'utilité publique qui ne relèvent pas de l'article 1er;
- Organismes créés par une convention internationale.

Sont agréés pour une durée de cinq ans renouvelable les organismes privés ayant une mission de recherche ou d'enseignement supérieur autres que ceux mentionnés aux articles 1 et 2 de l'arrêté du 24 décembre 2007[344]. Pour que ces organismes privés puissent être agréés, ils doivent adresser une demande d'agrément au ministre chargé de l'enseignement supérieur ou au ministre chargé de la recherche, selon l'activité principale qu'ils exercent.

À l'appui de la demande d'agrément, l'organisme privé fournit notamment les renseignements suivants :

- L'information relative à son statut juridique, à ses modalités de financement et à sa capacité à accueillir les ressortissants étrangers pour lesquels il sollicite l'agrément ainsi que les documents attestant qu'il exerce une activité en rapport avec sa mission de recherche ou d'enseignement supérieur et, le cas échéant, tous documents prouvant que l'organisme profite du statut de jeune entreprise innovante ou du crédit d'impôt pour dépenses de recherche;
- Une évaluation du nombre de ressortissants étrangers susceptibles d'être accueillis sous couvert de la carte de séjour temporaire mention « scientifique », pour les cinq années à venir.

Le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche accuse réception du dossier complet de la demande et communique simultanément au ministre de l'Intérieur une copie du dossier complet de la demande et de son accusé de réception. Le ministre de l'Intérieur émet un avis qu'il transmet au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche dans un délai d'un mois suivant la notification de l'accusé de réception à l'organisme demandeur. Sur avis favorable du

[344] Legifrance, *Arrêté du 24 décembre 2007 pris en application de l'article R. 313-13 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile*, http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000017771027

ministre de l'Intérieur, l'agrément est accordé par le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

4.2.2 Établissement d'une convention d'accueil

Les procédures liées à l'établissement d'une convention d'accueil débutent normalement trois mois avant l'arrivée en France du chercheur ou de l'enseignant-chercheur. Cette convention d'accueil le dispensera de l'obligation d'obtenir une autorisation de travail ou un contrat de travail visé par la DDTEFP (une obligation généralement adressée aux employeurs). Ainsi, l'établissement d'accueil du chercheur étranger devra, dans un premier temps, demander un formulaire « convention d'accueil » auprès de la préfecture dont il relève[345].

La convention d'accueil sera le seul document justificatif du motif de séjour que le consulat ou la préfecture exigera. La convention d'accueil contient des éléments relatifs à l'organisme d'accueil, au chercheur invité, à l'objet du séjour (descriptif de la collaboration pour laquelle la venue du chercheur est demandée) ainsi que les dates du séjour.

Une fois la convention d'accueil dûment remplie (comprenant le cachet de l'établissement et la signature du président ou du directeur de l'organisme ou de l'unité de recherche concernée), l'établissement d'accueil la renverra à la préfecture pour la faire viser (apposition du cachet préfectoral). Une fois ces deux cachets apposés sur la convention, l'établissement d'accueil la transmettra au chercheur étranger pour qu'il la signe. Le chercheur étranger déposera ensuite la convention d'accueil au consulat pour qu'elle soit visée (apposition d'un sceau). Il pourra alors commencer ses démarches au consulat de France de son pays de résidence pour obtenir son visa. Le chercheur étranger n'a plus besoin d'autorisation de travail puisque sa future carte de séjour mention « scientifique » vaut autorisation de travail en France. Il en va de même pour le récépissé de sa première demande de carte de séjour.

C'est cette même convention d'accueil qui, revêtue du cachet consulaire, justifiera en préfecture la demande de carte de séjour mention « scientifique ».

Afin de faciliter les démarches effectuées par le chercheur étranger, la circulaire du 30 mars 1994 demande que les préfectures désignent dans leurs services un « correspondant pour les chercheurs étrangers ». Ce correspondant est l'interlocuteur direct du chercheur étranger ou de son correspondant chercheur (correspondant désigné au sein des établissements d'accueil[346]) habilité à le remplacer dans ses démarches au sein de la structure d'accueil[347].

---

345 Une circulaire du 16 juillet 1998 prévoit des protocoles d'accueil (ancienne appellation avant la transposition de la directive européenne de 2005) vierges revêtant le cachet de la préfecture remis aux organismes de recherche. Ceci évite à l'organisme d'accueil de remplir d'abord le protocole puis de le renvoyer à la préfecture pour le faire viser. La procédure s'en trouve encore allégée. Cette pratique de document prétamponné est toujours valable pour la convention d'accueil dans de nombreuses préfectures. Il appartient aux établissements d'accueil de se renseigner auprès de la préfecture pour savoir si cette pratique est en vigueur dans leur département.

346 L'idée des correspondants chercheurs remonte à la circulaire dite « PASQUA-VEIL » de 1994, qui demandait à chaque préfecture d'en désigner un. Cette mesure avait été fort utile pour faciliter les formalités afférentes à l'accueil des scientifiques. Le principe en a été repris dans le cadre de la loi RESEDA, et étendu par le ministère de la Recherche aux établissements et organismes de recherche, chargés à leur tour de désigner un correspondant. Circulaire interministérielle n° NOR/INT/D/94/000112/C MMASSV/DPM/94-06 du 30 mars 1994.

347 Des courriels ont été envoyés afin d'obtenir plus d'information sur le rôle des correspondants pour les chercheurs étrangers. Toutefois, il n'a pas été possible d'obtenir davantage d'information. Des recherches additionnelles sur les sites Internet portant spécifiquement sur ce point ce sont également révélées infructueuses.

4.2.3 Obtention du visa long séjour

Afin d'obtenir son visa long séjour, le chercheur étranger devra fournir un certain nombre de pièces :

- Formulaire de demande de visa long séjour dûment rempli;
- Passeport valide et sa photocopie. Il est essentiel que le passeport ait au moins quelques pages libres en vue de permettre l'apposition du visa sous forme d'étiquette;
- Convention d'accueil;
- Plusieurs photographies d'identité (le nombre varie d'un consulat à l'autre).

Les frais de dossier de demande de visa long séjour sont de 99 €.

Le Consulat de France convoquera le chercheur étranger pour lui remettre son visa et, le cas échéant, ceux de sa famille. En outre, le chercheur se verra remettre sa convention d'accueil revêtue du sceau du poste diplomatique ou consulaire français. Une fois le visa de long séjour obtenu, le ressortissant étranger peut entrer en France et doit demander une carte de séjour temporaire mention « scientifique » dans les deux mois qui suivent son entrée sur le territoire français[348].

4.2.4 Obtention de la carte de séjour mention « scientifique »

La demande de carte de séjour « scientifique » peut être faite au nom du chercheur, par un représentant de l'établissement d'accueil, désigné comme « correspondant » dudit organisme auprès des services préfectoraux. L'objectif est de faire en sorte que le chercheur n'ait à se déplacer qu'une fois pour le retrait de son titre définitif.

Formulaires et documents exigés

Plus précisément, pour déposer une demande de titre de séjour, le chercheur étranger ou son mandataire, le « correspondant chercheur étranger » de l'établissement d'accueil, devra se rendre au Service des étrangers de la Préfecture avec :

- le passeport et sa photocopie qui doit plus particulièrement faire apparaître les pages portant le numéro, le nom, la photographie, les dates de délivrance et de validité, le visa et le cachet d'entrée sur le territoire français;
- la convention d'accueil, certifiée par le cachet de l'établissement d'accueil et revêtue du sceau du poste consulaire ou diplomatique. Cette convention justifie a la fois l'objet du séjour, des ressources et de la couverture de la santé, de sorte qu'aucune autre attestation ne devrait être exigée;
- une photocopie de l'extrait d'acte de naissance, traduit et certifié conforme ou une fiche individuelle d'état civil ou une copie traduite et certifiée conforme du livret de famille (si le demandeur est marié);
- une photocopie d'un justificatif de domicile en France, c'est-à-dire une attestation de logement qui peut être un bail, une attestation d'agence immobilière, un contrat d'ouverture

[348] Lorsqu'un chercheur étranger séjourne en France sur la base d'une convention d'accueil, il est impératif qu'il soit en possession d'un titre de séjour : la carte de séjour temporaire mention « scientifique » (article L. 313-8 du *Code des Étrangers*).

d'électricité, de gaz ou de téléphone, un titre de propriété ou une attestation d'un hébergeant. Dans le cas où le chercheur n'aurait pas encore d'adresse définitive au moment de la demande de titre de séjour, l'établissement d'accueil peut être réputé héberger le chercheur. La rectification auprès des Services de la Préfecture devra se faire dès que le chercheur aura une adresse de résidence;
- des photographies d'identité récentes et de bonne qualité (le nombre demandé varie suivant les Préfectures, en général de 2 à 4), en couleur ou en noir et blanc, de format français (3,5 cm x 4,5 cm) de face, tête nue. Le nom, le prénom, la date de naissance et la nationalité de l'intéressé devront être portés au verso.

Le chercheur étranger ou son mandataire (le correspondant chercheur étranger) devra remplir :

- un imprimé préfectoral (Cerfa No 20.3243) intitulé *Demande de titre de séjour* fourni par la préfecture. Il sera très important que la signature du chercheur étranger apparaisse au verso du document, dans le cadre prévu à cet effet (bien centrée et au stylo noir), car c'est le document qui permet d'éditer la carte de séjour mention « scientifique »;
- un formulaire intitulé *Demande de contrôle médical en vue de la première délivrance d'un titre de séjour* accompagné du Cerfa n°13662*02 à faire remplir par l'établissement d'accueil seulement si le chercheur sera salarié dans cet établissement.

Sur présentation de la convention d'accueil et de l'imprimé préfectoral de demande de la carte de séjour signé par le chercheur étranger, la préfecture remet immédiatement un récépissé de demande de carte de séjour au correspondant de l'établissement d'accueil. Ce récépissé est valide trois mois et atteste du dépôt de la demande.

Visite médicale

La préfecture communique ensuite avec l'OFII pour la visite médicale. Le chercheur étranger reçoit alors, dans un délai d'un mois, une convocation de l'OFII pour une visite médicale. À l'issue de la visite médicale, l'OFII remet au chercheur un certificat de visite médicale également envoyé à la préfecture.

Délivrance de la carte

La carte de séjour mention « scientifique » est le document attestant de la situation régulière du chercheur étranger en France. La loi française oblige donc le détenteur à l'avoir toujours en sa possession, de manière à pouvoir la présenter aux autorités en tout temps. La carte de séjour mention « scientifique » est en général conforme à la durée de la convention d'accueil et devra être renouvelée, s'il y a lieu, dans les deux mois précédant l'échéance.

Une fois toutes les démarches effectuées, le chercheur recevra une convocation personnelle (à l'adresse qu'il a indiquée) l'invitant à retirer sa carte de séjour proprement dite à la préfecture, sous-préfecture ou mairie dont dépend son domicile. Il est indispensable de se munir ce jour-là :

- du passeport;
- du récépissé;
- de l'original de la convocation au rendez-vous;
- du certificat médical délivré par l'OFII.

La carte de séjour mention « scientifique » prend la forme d'une carte plastifiée. Elle est éditée pour une durée de validité égale à un an maximum; celle-ci ne peut dépasser la durée de validité du passeport. Son titulaire ne doit pas exercer d'activité professionnelle autre que celle de chercheur ou d'enseignant-chercheur pour laquelle il a obtenu cette carte. Par ailleurs, cette activité ne peut s'exercer qu'au seul service de l'établissement d'accueil avec qui la convention d'accueil a été conclue. Toute autre activité professionnelle suppose un changement de statut, de « scientifique » en « salarié ». Ce changement de statut fait passer le chercheur dans le régime de droit commun, c'est-à-dire dans la procédure applicable au traitement des demandes de cartes de séjour portant la mention « travailleur temporaire ».

Aucune information n'a pu être recensée relativement aux délais pour l'obtention d'une carte de séjour mention scientifique[349].

4.3 Procédure applicable au traitement des demandes pour la carte de séjour portant la mention « travailleur temporaire »

La procédure applicable au traitement des demandes pour l'obtention d'une carte de séjour portant la mention « travailleur temporaire » diffère de celle relative à l'obtention d'une carte de séjour portant la mention « scientifique ». La carte de séjour temporaire portant la mention « travailleur temporaire » est délivrée au ressortissant étranger admis au travail en France sur la base d'un contrat de travail d'une durée déterminée supérieure à 3 mois et inférieure à 12 mois.

Pour le travailleur temporaire étranger souhaitant obtenir cette carte de séjour, la situation de l'emploi lui sera opposable, sauf si l'emploi qu'il souhaite exercer fait partie de la liste des métiers dits « en tension ».

Au cours du processus administratif, tant l'employeur que le travailleur temporaire auront des démarches à effectuer. Principalement, la procédure comprend les étapes suivantes :

- Opposabilité de la situation de l'emploi et procédure d'introduction du travailleur temporaire étranger;
- Étude du dossier par l'OFII;
- Accueil du travailleur temporaire étranger en France;
- Délivrance de la carte de séjour.

L'annexe III présente le déroulement du traitement des demandes pour la carte de séjour portant la mention « travailleur temporaire ».

4.3.1 Opposabilité de l'emploi et procédure d'introduction du travailleur temporaire étranger

Tout employeur désirant embaucher un travailleur temporaire étranger devra utiliser la procédure dite « d'introduction d'un salarié étranger ». En d'autres termes, c'est l'employeur qui initie la de-

[349] Des courriels ont été envoyés à ce sujet, mais il n'a pas été possible d'obtenir davantage d'information. Des recherches additionnelles sur les sites Internet portant spécifiquement sur ce point ce sont également révélées infructueuses.

mande d'introduction (Article R. 341-3 du Code du travail)[350]. Ainsi, dans un premier temps, l'entreprise désireuse d'embaucher un travailleur temporaire étranger devra publier une annonce de l'emploi (opposabilité de la situation de l'emploi) à l'ANPE de son lieu de résidence. L'offre d'emploi sera diffusée dans les services de l'ANPE[351]. L'employeur peut refuser les candidats proposés par l'ANPE en justifiant sa décision.

S'il n'existe pas de main-d'œuvre disponible et qualifiée sur le territoire national, l'ANPE délivrera une attestation à l'employeur qui lui permettra de déposer le dossier d'introduction auprès du service main-d'œuvre de la DDTEFP de son département.

En principe, l'autorité compétente pour accepter ou refuser les demandes de carte de séjour mention « travailleur temporaire » est le préfet. En pratique cependant, le préfet décide le plus souvent de déléguer sa compétence au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Au sein de ce département, le service instructeur compétent sera le service « main-d'œuvre étrangère ».

Le dossier que l'employeur déposera auprès du service « main-d'œuvre étrangère » de la DDTEFP dont il dépend comprendra les éléments suivants[352] :

- Une lettre motivant le recrutement du salarié et détaillant les fonctions qu'il exercera;
- Le formulaire Cerfa correspondant à la nature de l'activité salariée exercée en France[353];
- Un extrait à jour Kbis[354] s'il s'agit d'une personne morale; un extrait à jour K, une carte d'artisan ou, à défaut, un avis d'imposition s'il s'agit d'une personne physique;
- Les statuts de la personne morale, s'ils existent;
- La copie du dernier bordereau de versement des cotisations et contributions sociales adressée à l'organisme chargé de leur recouvrement;
- Le cas échéant, la copie du dernier bordereau de versement des cotisations à la caisse des congés payés;
- La copie du passeport ou du document national d'identité du salarié si celui-ci réside à l'étranger;
- Le curriculum vitae du salarié ou tout autre justificatif de sa qualification et de son expérience; le cas échéant, la copie du diplôme ou du titre permettant l'exercice de l'activité salariée; lorsque l'exercice de l'activité est soumis à des conditions réglementaires spécifiques, les justificatifs que ces conditions sont remplies;
- L'arrêté de nomination, le cas échéant;

---

350 La demande peut aussi être présentée par une personne habilitée par l'employeur dès qu'elle justifie d'un mandat exprès. Dans ce cas, le mandataire doit être en mesure de fournir les renseignements et les documents demandés par l'administration puisqu'il se substitue à l'employeur.

351 Aucune durée n'est mentionnée.

352 Legifrance, *Arrêté du 10 octobre 2007 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail*, JORF n°260 du 9 novembre 2007, page 18414, texte n° 21, article 2, http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000280556&dateTexte=&fastPos=1&fastReqId=750870490&oldAction=rechTexte

353 Pour un exemplaire du formulaire, voir l'adresse suivante : Immigration.gouv.fr, *Demande d'autorisation de travail pour un salarié étranger*, http://www.immigration.gouv.fr/IMG/pdf/cerfa13653-01.pdf

354 L'extrait Kbis regroupe, au jour de sa délivrance, tous les renseignements portés au Registre du commerce et de sociétés et attestant l'existence juridique d'une entreprise. Il s'agit donc d'une véritable carte d'identité légale qui, pour être valable, doit dater de moins de trois mois. L'extrait Kbis est exclusivement délivré par le greffe du tribunal de commerce dans le ressort duquel l'entreprise est immatriculée.

- Lorsque la situation de l'emploi est opposable, les justificatifs des recherches effectuées pour recruter un candidat déjà présent sur le marché du travail.

En cas de besoin, l'administration peut en outre demander à l'employeur de produire :

- la copie du projet de contrat de travail rédigé en application de la loi ou de la convention collective;
- la copie des deux dernières pages du registre unique du personnel ou une copie des trois dernières déclarations des mouvements de personnel pour les établissements de plus de 50 salariés.

La DDTEFP procède à un examen, au cas par cas, des demandes. Il faut au moins un mois et demi au total pour avoir la décision de la DDTEFP. Pour accepter ou refuser la demande d'introduction, le service « main-d'œuvre étrangère » de la DDTEFP prendra en compte les éléments d'appréciation suivants[355] :

- La situation de l'emploi dans la profession et dans la zone géographique pour lesquelles la demande est formulée, compte tenu, le cas échéant, des spécificités requises pour le poste de travail considéré, et les recherches déjà effectuées par l'employeur auprès des organismes de placement concourant au service public du placement pour recruter un candidat déjà présent sur le marché du travail[356];
- L'adéquation entre la qualification, l'expérience et, le cas échéant, les diplômes ou titres de l'étranger et les caractéristiques de l'emploi auquel il postule;
- Le respect, par l'employeur ou l'entreprise d'accueil, de la législation relative au travail et à la protection sociale;
- Le cas échéant, le respect, par le salarié, des conditions réglementaires d'exercice de l'activité considérée;
- Les conditions d'emploi et de rémunération offertes à l'étranger qui doivent être comparables à celles des salariés occupant un emploi de même nature dans l'entreprise ou, à défaut, dans la même branche professionnelle;
- Le salaire proposé à l'étranger qui, même en cas d'emploi à temps partiel, doit être au moins équivalent à la rémunération minimale mensuelle mentionnée à l'article L. 141-10.

Le premier élément d'appréciation mentionné n'est pas opposable à une demande d'autorisation de travail présentée pour un étranger postulant à un emploi dit « en tension ».

Si la demande est refusée, l'employeur sera informé du refus par une lettre motivée et signée. Plus précisément, cette décision devra énoncer les considérations de droit et de fait qui motivent la décision, conformément aux prescriptions de la loi du 11 juillet 1979, en rappelant l'interdiction pour un étranger de travailler sans autorisation de travail et les sanctions encourues par son employeur et devra indiquer les voies et délais de recours. Cette décision pourra être contestée par l'employeur par l'entremise d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif dans le ressort duquel se trouve la DDTEFP qui a pris la décision de refus dans les deux mois à

[355] Ces éléments d'appréciation sont fixés dans l'article R341-4-1 du *Code du travail*.

[356] Ce critère conduit à examiner, d'une part, la réalité et le sérieux des recherches de l'employeur pour recruter un candidat déjà présent sur le marché du travail, et, d'autre part, la situation de l'emploi telle qu'elle ressort des données chiffrées produites par l'ANPE. Il s'agit donc d'apprécier, à la fois *in concreto* et au vu d'éléments statistiques, si le marché du travail français est en mesure de répondre aux besoins de l'employeur.

compter de sa notification. Elle pourra aussi être contestée devant la même autorité (recours gracieux) ou devant le ministre chargé de l'immigration avant tout recours juridictionnel.

4.3.2 Étude du dossier par l'Office français de l'Immigration et de l'Intégration

Si la demande est acceptée, le service « main-d'œuvre étrangère » de la DDTEFP notifie à l'employeur ou à son mandataire ainsi qu'à l'étranger sa décision et transmet le dossier (volet du formulaire Cerfa[357] réservé à cet usage) à l'OFII qui se chargera d'organiser l'introduction du travailleur temporaire étranger (visite médicale). L'OFII procédera aux vérifications d'usage[358] auprès du ministère de l'Intérieur et transmettra, en l'absence de difficultés, le dossier (volet *ad hoc* du formulaire Cerfa) au consulat, pour la délivrance du visa long séjour. L'OFII engagera parallèlement, auprès de l'employeur, la procédure de recouvrement des redevances dues.

Autant que possible, dans un souci de simplification administrative et de rapidité, la transmission des renseignements entre administrations se fait de manière informatisée. Les adresses courriel des directions de l'OFII et des postes consulaires et diplomatiques seront disponibles sur le site intranet du ministère de Travail. Le consulat vérifiera que les conditions de délivrance du visa sont réunies. Le visa pourra être refusé pour des raisons d'intérêt général.

4.3.3 Accueil du travailleur temporaire étranger en France

À son arrivée en France, l'employeur préviendra l'OFII de l'arrivée du travailleur temporaire étranger. L'OFII le convoquera à la visite médicale[359] dans les meilleurs délais et en tout état de cause dans un délai maximum de trois mois à compter de cette entrée. Lorsque l'OFII dispose dans le pays d'origine d'une représentation en mesure d'organiser la visite médicale, celle-ci est effectuée avant l'entrée en France de l'étranger. Tel est le cas aujourd'hui pour quatre pays : Maroc, Tunisie, Turquie, Pologne.

Le contenu de cet examen médical est précisé dans l'arrêté du 11 janvier 2006 relatif à la visite médicale des étrangers autorisés à séjourner en France[360]. Il atteste de « l'aptitude au séjour en France » de l'intéressé. Plus précisément, cet examen comporte obligatoirement :

- un examen clinique général effectué par un médecin qui peut s'entourer d'avis de spécialistes et demander des examens complémentaires;
- un examen radiographique des poumons (en sera dispensé tout étranger présentant une radiographie de moins de trois mois et dont l'examen clinique ne permet pas de suspecter une tuberculose évolutive);
- une vérification du statut vaccinal qui doit être conforme à la législation et à la réglementation en vigueur;
- pour les personnes présentant du fait de leurs antécédents, leur âge ou leur état clinique un risque vis-à-vis du diabète de type 2, une mesure de la glycémie capillaire;

---

[357] MIINDS et ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, *Demande d'autorisation de travail pour un salarié étranger - Contrat de travail simplifié*, http://www.immigration.gouv.fr/IMG/pdf/cerfa13653-01.pdf

[358] Nous avons tenté de cerner qu'elles étaient ces vérifications d'usage, sans succès. Des demandes d'information ont été envoyées à des personnes-ressources, mais elles sont demeurées sans réponse.

[359] Le contrôle médical est prévu à l'article L. 341-9 du *Code du travail*.

[360] Legifrance, *Arrêté du 11 janvier 2006 relatif à la visite médicale des étrangers autorisés à séjourner en France*, http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000454126&dateTexte

- en fonction de la symptomatologie clinique, un examen urinaire comprenant la recherche de protéines et de sang.

4.3.4 Délivrance de la carte de séjour

À l'issue de ce contrôle médical, l'OFII remettra à l'intéressé un certificat de contrôle médical, le contrat de travail visé et, dans toute la mesure du possible, sur la base d'une convention signée avec la préfecture, la carte de séjour de l'étranger[361]. Lorsque cette organisation n'a pas pu être mise en place, le certificat est remis à l'étranger et transmis à la préfecture. L'étranger devra se présenter à la préfecture pour y retirer sa carte de séjour. En pratique, cette organisation, qui devrait être basée sur une convention entre la préfecture et l'OFII, n'est que trop rarement mise en place pour des motifs de sécurité ou de distance entre les services. Le travailleur étranger doit donc se présenter à la préfecture pour y retirer sa carte de séjour, ce qui représente pour lui une démarche supplémentaire.

La carte de séjour aura la même durée de validité que celle mentionnée sur le contrat de travail. La demande de renouvellement doit intervenir deux mois avant l'expiration de la carte de séjour initiale. Cette carte peut être soit renouvelée, soit transformée en carte de séjour mention « salarié » lorsque le contrat de travail a lui-même été renouvelé ou transformé en contrat à durée déterminée et fait l'objet d'une nouvelle autorisation de travail de la DDTEFP.

4.4 Atténuation du principe de l'opposabilité de la situation de l'emploi : liste des métiers en tension

La loi du 24 juillet 2006 prévoit que lorsqu'un étranger entend exercer une activité salariée dans un métier ou une zone géographique caractérisée par des difficultés de recrutement et figurant sur une liste établie au plan national par l'administration, il reçoit une carte de séjour sans que la situation de l'emploi ne lui soit opposable[362]. Cette liste, par région, des métiers dits « en tension » figure en annexe de l'arrêté du 18 janvier 2008 (JO du 20/01/2008)[363].

Lors d'une rencontre du CICI le 7 novembre 2007, le gouvernement français a approuvé deux listes de métiers connaissant des difficultés de recrutement et pour lesquels la situation de l'emploi n'est pas opposable, l'une ouverte aux ressortissants des nouveaux États membres sur le fondement de l'article L. 121-2 du CESEDA, l'autre aux ressortissants de pays tiers sur le fondement de l'article L. 313-10 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA).

Dans un premier temps, la liste des métiers ouverte aux nouveaux ressortissants des États membres de l'UE soumis à des dispositions transitoires, c'est-à-dire la Bulgarie et la Roumanie, sera présentée; la liste ouverte aux ressortissants de pays tiers le sera dans un deuxième temps. Enfin, l'approche ayant permis de déterminer ces listes de métiers dits « en tension » fera l'objet d'une présentation.

---

361 MIINDS, *Circulaire N°DPM/DMI2/2007/323 du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail*, p. 16, http://www.immigration.gouv.fr/IMG/pdf/circulaire22082007.pdf

362 Cela signifie que l'employeur n'est pas obligé de publier une annonce à l'ANPE de son lieu de résidence pour vérifier qu'il n'existe pas de main-d'œuvre disponible et qualifiée sur le territoire national.

363 Legifrance, *Arrêté du 18 janvier 2008 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un État membre de l'Union européenne, d'un autre État partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse*, http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000017937372

- **Liste des métiers ouverte aux nouveaux ressortissants des États membres de l'UE soumis à des dispositions transitoires**

Les ressortissants de la Bulgarie et de la Roumanie peuvent exercer une activité salariée dans 150 métiers[364] sans que la situation de l'emploi ne leur soit opposable sur le fondement de l'article L. 341-2 du *Code du travail*. En résumé, pour les ressortissants de ces deux pays, quel que soit le métier ou le secteur d'activité concerné, l'autorisation de travail reste la règle pour l'accès à tout emploi salarié, à l'exception que la situation de l'emploi n'est plus opposable. Par ailleurs, les employeurs sont tenus de payer les taxes et redevances dues à l'OFII lorsqu'ils désirent engager un ressortissant de l'un de ces deux pays.

- **Liste des métiers ouverte aux ressortissants de pays tiers**

Cette liste est établie par métier, mais aussi par zone géographique. En application du principe de préférence communautaire, la liste ouverte aux ressortissants de pays tiers est plus restreinte que celle ouverte aux ressortissants de la Roumanie et de la Bulagrie dont elle constitue un sous-ensemble.

Une liste de 30 métiers[365] a été adoptée, dont six valent pour l'ensemble des régions de la France métropolitaine[366]. L'inopposabilité de la situation de l'emploi ne sera possible pour les 24 autres métiers que dans certaines régions[367].

Ainsi, l'employeur souhaitant embaucher un travailleur temporaire devra, selon la procédure de droit commun, entamer la procédure d'introduction auprès de la DDTEFP. Toutefois, si l'embauche vise un métier « en tension », sa demande ne pourra pas être refusée sur le fondement de la situation de l'emploi en France (en d'autres termes, l'employeur ne sera plus tenu de rechercher préalablement des candidats sur le marché du travail national et a fortiori, de justifier de telles recherches.

Il est à noter que les Algériens et les Tunisiens sont exclus des mesures facilitant l'accès des étrangers à des métiers rencontrant des difficultés de recrutement. La situation de l'emploi leur est opposable, et ce, même si le métier visé figure sur la liste des métiers dits « en tension ».

---

[364] MIINDS et ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi, *Circulaire N° NOR : IMI/N/07/00011/C relative aux autorisations de travail délivrées aux ressortissants des nouveaux États membres de l'Union européenne pendant la période transitoire et des États tiers, sur la base de listes de métiers connaissant des difficultés de recrutement : Liste des 150 métiers ouverts en 2007 aux ressortissants des États européens soumis à des dispositions transitoires*, http://www.gisti.org/IMG/pdf/norimin0700011c.pdf Voir plus particulièrement l'annexe 2.

[365] MIINDS et ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi, Circulaire N° NOR : IMI/N/07/00011/C relative aux autorisations de travail délivrées aux ressortissants *des nouveaux États membres de l'Union européenne pendant la période transitoire et des États tiers, sur la base de listes de métiers connaissant des difficultés de recrutement : Liste des 30 métiers ouverts aux ressortissants des pays tiers*. Voir plus particulièrement l'annexe 3.

[366] Cadre de l'audit et du contrôle comptable, informaticien d'études, informaticien expert, chargé d'études techniques du bâtiment, chef de chantier du bâtiment et travaux publics, conducteur de travaux du bâtiment et travaux publics.

[367] MIINDS et ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi, Circulaire N° NOR : IMI/N/07/00011/C relative aux autorisations de travail délivrées aux ressortissants *des nouveaux États membres de l'Union européenne pendant la période transitoire et des États tiers, sur la base de listes de métiers connaissant des difficultés de recrutement*, http://www.gisti.org/IMG/pdf/norimin0700011c.pdf Voir plus particulièrement l'annexe 4.

Méthode d'élaboration des listes de métiers connaissant des difficultés de recrutement

Un groupe de travail a été chargé de faire des propositions sur l'élaboration des listes de métiers prévues par la loi du 24 juillet 2006. Ce groupe s'est réuni à trois reprises et il a traité des points suivants : d'une part, l'évolution des dispositions s'appliquant aux pays de l'UE soumis à des dispositions transitoires et, d'autre part, les modalités d'élaboration des listes de métiers ouverts aux ressortissants de pays tiers. Ce groupe de travail a réuni, outre le CICI, des représentants de la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle, de la Direction générale du Trésor et de la politique économique, de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques, de l'ANPE, de la Direction régionale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Ile de France, de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations[368], du Conseil d'analyse stratégique et du ministère des Affaires étrangères.

- Liste de métiers ouverts aux ressortissants des nouveaux États membres de l'UE

La liste élargie de 150 métiers qui seront ouverts sans opposabilité de la situation de l'emploi aux ressortissants des nouveaux États membres de l'UE a été constituée par :

- 61 métiers déjà ouverts depuis le 1er mai 2006, dont le taux de tension moyen (rapport entre les offres faites par les employeurs et les demandes de personnes à la recherche d'un emploi) est de 1,4 et qui représentent 25 % de la part des offres d'emploi enregistrées en 2006 par l'ANPE;
- 54 métiers dont le taux de tension moyen est de 0,9 et pour lesquels des consultations ont été conduites en avril 2006, notamment au sein du Comité de dialogue social international et européen;
- 35 métiers demandés par les fédérations professionnelles.

Au total, cette liste présentant un taux de tension moyen de 0,9 recouvre 1 371 931 offres d'emploi enregistrées en 2006 par l'ANPE, ce qui représente 40 % du total des offres d'emploi. Ces 150 métiers se répartissent dans 17 domaines professionnels sur les 22 définis dans la nomenclature du ministère du Travail. La méthode adoptée pour constituer cette liste repose sur l'indicateur de tension enregistré par l'ANPE, mais aussi sur la pérennité des besoins économiques des secteurs professionnels concernés tels qu'ils ont été identifiés par les travaux du Conseil d'analyse stratégique et rapportés dans le rapport *Prospective des métiers et des qualifications, les métiers à l'horizon de 2015*.

- Propositions concernant la liste de métiers ouverts aux ressortissants des pays tiers

En s'appuyant sur la liste des 150 métiers à ouvrir aux ressortissants des nouveaux États membres et à partir d'une expertise sur les niveaux de qualification conduite par l'ANPE et le Conseil d'analyse stratégique, le groupe de travail a établi la proposition d'une liste nationale de 30 métiers susceptibles d'être ouverts aux ressortissants des pays tiers à l'UE, sans opposabilité de la situation de l'emploi. Un premier tri a été réalisé en retenant les métiers de niveau de qualification requérant des diplômes ou titres de l'enseignement supérieur et connaissant un indicateur de tension supérieur à 0,9 (21 métiers). Cette sélection a été complétée par des métiers de ni-

[368] Devenue l'OFII.

veaux de qualification V et IV[369] pour lesquels étaient relevées les tensions les plus fortes : les taux de tension s'établissent ainsi de 3,55 à 1,33. Ce projet de liste correspond ainsi à 152 760 offres enregistrées à l'ANPE en 2006, soit une part de 4 % de l'ensemble des offres; le taux de tension moyen est de 1,4; 11 domaines professionnels sont couverts. Cette liste nationale a enfin été déclinée par région. Ont été retenus les métiers pour lesquels l'indicateur de tension est supérieur à 0,8. L'ensemble des analyses statistiques a été rapproché des analyses réalisées par les fédérations professionnelles et les préfets de région.

4.5 Exigences statutaires

En France, l'admission de travailleurs temporaires ou de chercheurs étrangers demeure soumise au respect de certaines exigences statutaires liées à la sécurité et à la santé. Ainsi, le travailleur temporaire étranger ou le chercheur étranger se verra octroyer une carte de séjour mention « travailleur temporaire » ou mention « scientifique » uniquement s'il n'a pas de dossier criminel et qu'il rencontre les exigences sanitaires (remise d'un certificat médical par l'OFII).

Aucune information n'a pu être relevée afin de savoir si ces exigences statutaires pouvaient ralentir le processus de traitement de la demande effectuée par un immigrant souhaitant exercer une activité professionnelle sur le territoire français. Des personnes-ressources ont été contactées à ce sujet mais aucune réponse n'a pu être obtenue au moment de rédiger cette fiche.

4.6 Contrôles et restrictions imposées en cours de séjour

La carte de séjour mention « travailleur temporaire » ou mention « scientifique » peut être retirée à son titulaire, notamment dans les cas où[370] :

- il cesse de remplir les conditions légales prévues pour la délivrance de la carte (notamment, dans le cas où les limitations géographiques et sectorielles dont est assortie son autorisation de travail n'ont pas été respectées);
- il a fait venir son conjoint ou ses enfants en dehors de la procédure de regroupement familial;
- il est passible de poursuites pénales au titre notamment de la traite des êtres humains, du proxénétisme, de l'exploitation de la mendicité, du vol dans les transports en commun ou de vente ou d'offre illicite de stupéfiants à une personne en vue de sa consommation personnelle;
- il a fait l'objet d'une mesure d'expulsion.

L'étranger à qui son titre a été retiré doit quitter le territoire français.

4.7 Coûts

L'article 155 de la *Loi de finances pour 2009*[371] a procédé à une refonte des dispositions relatives aux taxes dues à l'OFII par les ressortissants étrangers qui obtiennent un titre de séjour et par les

---

[369] Correspondant à des niveaux de formation équivalents à celui du brevet d'études professionnelles ou du certificat d'aptitude professionnelle pour le niveau V et au baccalauréat professionnel et technologique ainsi qu'au brevet professionnel et au brevet de technicien pour le niveau IV.

[370] Legifrance, *Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, Article R311-14 modifié par Décret n° 2007-373 du 21 mars 2007 - art. 6 JORF 22 mars 2007*, http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=46461563E8FC707C2BB489BFE3E827D7.tpdjo02v_3?cidTexte=LEGITEXT000006070158&idArticle=LEGIARTI000006335577&dateTexte=20090521&categorieLien=id

employeurs qui embauchent des étrangers entrant pour la première fois en France en qualité de salarié et qui sont pour la première fois admis au séjour en cette qualité. La taxe qui était acquittée par les étrangers titulaires d'un droit au travail à l'occasion de chaque renouvellement de l'autorisation de travail est supprimée. Les redevances et contributions forfaitaires qui étaient dues par les employeurs de ressortissants étrangers admis au séjour pour la première fois en qualité de salarié sont remplacées par une taxe unique, dont le montant varie en fonction de la nature de l'autorisation de travail, du salaire et de la durée du contrat de travail[372].

Par ailleurs, en sus de la taxe liée à la première délivrance du titre de séjour qui est maintenue, la loi a institué une taxe pour chaque renouvellement de titre de séjour et pour la délivrance d'un duplicata de titre de séjour.

Ces nouvelles dispositions, intégrées dans le CESEDA (articles L. 311-13 à L. 311-15), ont pour objectif une simplification du régime des taxes auxquelles sont assujettis les ressortissants étrangers bénéficiant d'un titre de séjour et les employeurs embauchant des étrangers primo migrants ou admis au séjour pour la première fois en vue d'exercer une activité salariée. Les montants afférents sont fixés par le décret nº 2009-2 du 2 janvier 2009 codifié dans le CESEDA (articles D. 311-18-1 et D. 311-18-2).

Les nouvelles taxes perçues par l'OFII sont acquittées :

- soit par les employeurs de travailleurs étrangers;
- soit par les étrangers eux-mêmes.

Les taxes dues à l'OFII pour la carte de séjour mention « scientifique » sont[373] :

TABLEAU 10 : TAXES DUES À L'OFII POUR LA CARTE DE SÉJOUR MENTION « SCIENTIFIQUE »

Durée du contrat	Montant du salaire	Taxes dues par les employeurs	Taxes dues par les étrangers
> 3 mois et < 12 mois	< = SMIC[374]	70 €	300 €
	> SMIC et <= 1,5 SMIC	200 €	
	> 1,5 SMIC	300 €	

Les taxes dues à l'OFII pour la carte de séjour « travailleur temporaire » sont[375] :

371 Legifrance, *Loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009, Version consolidée au 16 avril 2009*, http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019995721&fastPos=1&fastReqId=1424573568&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte#LEGIARTI000020000458

372 MIIINDS, *Circulaire N. NOR : IMI/M/09/00061/C*, p. 2, http://www.gisti.org/IMG/pdf/norimim0900061c.pdf

373 OFII, *Les taxes dues à l'OFII par les employeurs et par les étrangers*, http://www.ofii.fr/embaucher_un_travailleur_etranger_192/les_taxes_dues_a_l_ofii_par_les_employeurs_et_par_les_etrangers_906.html

374 Salaire minimum interprofessionnel de croissance.

375 OFII, *Les taxes dues à l'OFII par les employeurs et par les étrangers*, http://www.ofii.fr/embaucher_un_travailleur_etranger_192/les_taxes_dues_a_l_ofii_par_les_employeurs_et_par_les_etrangers_906.html

TABLEAU 11 : TAXES DUES À L'OFII POUR LA CARTE DE SÉJOUR MENTION « TRAVAILLEUR TEMPORAIRE »

Durée du contrat	Montant du salaire	Taxe dues par les employeurs	Taxes dues par les étrangers
> 3 mois et < 12 mois	< = SMIC	70 €	0 €
	> SMIC et < = 1,5 SMIC	200 €	
	> 1,5 SMIC	300 €	

4.8 Délais de traitement

Des demandes d'information ont été faites à ce sujet, mais elles sont demeurées sans réponse.

5 INITIATIVES ENCADRANT L'OCTROI DES PERMIS DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

Aucune initiative n'a pu être recensée relativement à l'octroi des permis de séjour et de travail. Il peut toutefois être intéressant de mentionner les initiatives Eures[376] et Euraxess[377] au sein de l'UE (*pour plus d'information, voir la fiche « Union européenne »*). Par ailleurs, le 3 octobre 2003, les gouvernements français et canadien ont signé un accord bilatéral relatif aux échanges de jeunes. Cette entente permet à 14 000 jeunes Canadiens et Français de séjourner dans l'autre pays pour y acquérir une formation universitaire, une expérience professionnelle, y effectuer un stage en entreprise et perfectionner leur connaissance de la langue, de la culture et de la société[378].

6 ADMISSIBILITÉ À CERTAINS PROGRAMMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Tout étranger en France, quelle que soit la mention apposée sur sa carte de séjour (travailleur temporaire ou scientifique) et qui a signé un contrat de travail en France paye des cotisations sociales sur son salaire. Ces cotisations donnent droit à toutes les prestations liées au statut de salarié en France, c'est à dire que l'étranger, dès son premier jour de travail, « entre » dans le régime général de la sécurité sociale[379] en matière d'assurance maladie; d'assurance accidents du travail et maladies professionnelles; de retraite et de chômage.

376 Eures est un réseau fondé en 1993 par la Commission européenne en collaboration avec les États membres. Il offre de l'information, des conseils et des services de recrutement et de placement aux travailleurs et employeurs ainsi qu'aux citoyens qui désirent tirer profit du principe de libre circulation des personnes au sein de l'UE.

377 Euraxess est un réseau qui s'adresse aux chercheurs mobiles et aide ces derniers et leur famille dans toutes les démarches qui doivent être faites relativement au déménagement, au départ et à l'arrivée dans un nouveau pays d'accueil.

378 Espace Emploi International, *Accords d'échanges de jeunes professionnels*, http://www.ofii.fr/IMG/pdf/Pour_tout_savoir_sur_les_accords_de_jeunes_professionnels.pdf

379 La Sécurité sociale est un organisme qui rembourse en partie les frais médicaux des personnes qui, sous certaines conditions, y ont droit. Pour les salariés, les cotisations sont directement prélevées sur le salaire. La cotisation est obligatoire.

Le régime sécurité sociale en France est constitué d'un ensemble de différents régimes obligatoires et il concerne tous les travailleurs salariés qui ne relèvent pas d'un régime particulier. Les branches du régime de sécurité sociale en France sont[380] :

- Famille – La branche Famille a pour principale vocation de servir les prestations familiales et le revenu minimum d'insertion. Elle relève de la Caisse nationale des allocations familiales (au niveau national) et des Caisse d'allocations familiales (au niveau local);
- Maladie – La branche Maladie exerce une double mission : verser les prestations de maladie, de maternité, d'invalidité, de décès et développer la maîtrise médicalisée des dépenses de santé. Elle relève de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (au niveau national), de la Caisse régionale d'assurance maladie (au niveau régional) et de la Caisse primaire d'assurance maladie (au niveau local);
- Accidents du travail : La branche Accidents du travail a pour mission de verser les prestations d'accidents du travail et maladies professionnelles, de déterminer et de notifier à l'employeur les taux de cotisations ainsi que de définir et de mettre en œuvre la politique de prévention. Elle relève de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (au niveau national), de la Caisse régionale d'assurance maladie (au niveau régional) et de la Caisse primaire d'assurance maladie (au niveau local);
- Retraite et veuvage – La branche Retraite a pour mission essentielle de payer les pensions de vieillesse et les allocations veuvage et de gérer les comptes individuels des salariés, reflet de leur vie et de leur carrière professionnelle. Elle relève de la Caisse nationale de l'assurance vieillesse (au niveau national) et de la Caisse régionale d'assurance vieillesse au niveau régional;
- Recouvrement – La Branche Recouvrement a pour mission de collecter les cotisations et les contributions sociales (recouvrement, contentieux, contrôle des cotisants), de répartir ces fonds entre les différentes branches et de gérer la trésorerie de la Sécurité sociale. Elle relève de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (niveau national) et de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) (niveau local).

Afin que le travailleur étranger soit affilié à ces différents régimes, l'employeur devra effectuer une déclaration unique d'embauche qui est obligatoire (décret n° 98-252 du 1er avril 1998 – JO du 4 avril 1998[381]). Elle permet d'effectuer en une démarche unique sept formalités obligatoires[382] lors de l'embauche d'un salarié, dont la demande d'immatriculation du salarié au régime général de la Sécurité sociale. L'employeur effectue cette déclaration auprès de l'URSSAF et il doit le faire dans les huit jours qui précèdent le début du contrat. L'URSSAF communiquera les renseignements portés sur la déclaration unique d'embauche à chaque administration, service, organisme ou institution concerné par l'une ou l'autre des déclarations ou demandes selon leurs compétences respectives. Cette déclaration unique d'embauche permet alors l'affiliation du salarié au régime de la Sécurité sociale. Ce n'est qu'à l'issue de cette demande que le travailleur étranger pourra obtenir un numéro de sécurité sociale.

---

380 Union des caisses nationales de sécurité sociale, *Guide de sécurité sociale de l'employeur*, http://www.ucanss.fr/services/textes_documents/gsse/accueil_gsse.htm

381 Legifrance, *Décret n° 98-252 du 1er avril 1998 relatif à la déclaration unique d'embauche*, http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000005625558&dateTexte=20090511

382 Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale, *La déclaration unique d'embauche*, https://www2.due.urssaf.fr/declarant/index.jsf

L'URSSAF adresse alors un accusé de réception à l'employeur dont une partie devra être remise au travailleur étranger (futur salarié). Par ailleurs, cet accusé de réception fait foi de la date et de l'heure auxquelles l'employeur a rempli cette déclaration[383].

Les cotisations à la Sécurité sociale sont fonction du salaire et sont automatiquement déduites de ce dernier. Elles sont partagées entre les cotisations salariales et patronales.

Une fois l'expiration de la validité de la carte de séjour du travailleur étranger expirée et dans l'hypothèse où le travailleur étranger n'a pas obtenu le renouvellement de sa carte de séjour, le travailleur temporaire étranger ne sera plus couvert par le régime de Sécurité sociale.

6.1 Régime lié aux rentes

De par son immatriculation à la Sécurité sociale, le travailleur temporaire est automatiquement affilié à un régime de retraite. Le régime de retraite en France n'est pas uniforme, mais il est organisé en fonction des différents secteurs d'activité. Il existe un régime pour les salariés du secteur privé, des régimes spéciaux pour les salariés du secteur public et des régimes pour les non-salariés (professions libérales, artisans, commerçants et agriculteurs).

Par conséquent, si nous prenons comme hypothèse que le travailleur temporaire étranger relève du régime des salariés du secteur privé, la situation sera la suivante : il devra cotiser au régime de l'assurance vieillesse, et ce, quel que soit le montant de sa rémunération. Ce régime est géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse. Par ailleurs, il devra obligatoirement être affilié à un régime de retraite complémentaire géré par l'Association générale des institutions de retraite des cadres[384] s'il s'agit d'un cadre et par l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés[385] s'il s'agit d'un salarié non cadre.

Quand le travailleur temporaire aura atteint l'âge légal de la retraite, il devra contacter la Caisse nationale d'assurance vieillesse qui, sur la base des trimestres cotisés, calculera l'éventuelle retraite auquel il aura droit. Si le montant est ridicule, les cotisations versées lui seront remboursées[386].

Convention bilatérale de sécurité sociale France-Canada

De par cette convention, le travailleur temporaire canadien ayant exercé une activité professionnelle en France pourra bénéficier de la règle de totalisation des périodes cotisées. En d'autres termes, les trimestres cotisés en France seront reconnus dans le système de retraite canadien[387].

6.2 Régime lié aux accidents du travail et aux maladies professionnelles

À partir du moment où un travailleur étranger est affilié au régime de sécurité sociale, il est *ipso facto* couvert pour les accidents du travail ou les maladies professionnelles. La branche Accidents de travail du régime français de Sécurité sociale couvre l'ensemble des accidents survenus sur le

---

383 Lorsque l'employeur a effectué sa DUE par Internet, l'accusé de réception sera disponible immédiatement en ligne.
384 Association générale des institutions de retraite des cadres, *Accueil*, http://www.agirc.fr/
385 Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés, *Accueil*, http://www.arrco.fr/
386 Vincent de GRAAUW (11 mai 2009). Demande de renseignements, [conversation téléphonique avec Dolores Grossemy].
387 Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale, *Accords de sécurité sociale entre la France et le Canada*, mai 2002, p. 11, http://www.cleiss.fr/pdf/conv_canada.pdf

lieu de travail, en déplacement et les maladies professionnelles. Plus précisément, elle couvre les soins médicaux, paye les indemnités journalières et, dans certains cas, des pensions.

6.3 Régime lié à l'assurance maladie

Comme mentionné précédemment, tout travailleur temporaire étranger en France titulaire d'une carte de séjour l'autorisant à exercer une activité professionnelle paye des cotisations sociales sur son salaire, lesquelles lui donnent droit à toutes les prestations liées au statut de « salarié » en France et donc notamment à l'assurance maladie. Plus précisément, une fois que l'employeur aura effectué la déclaration unique d'embauche, le travailleur temporaire étranger devra, pour « enclencher » la couverture assurance maladie, après un mois travaillé et avoir fait la preuve d'avoir travaillé au moins 60 heures dans le mois (preuve par la première fiche de salaire), se rendre à la Caisse primaire d'assurance maladie[388] de son lieu de résidence pour établir « le droit à la Sécurité sociale ». La Sécurité sociale française remboursera au travailleur temporaire étranger ainsi qu'à ses ayants droit[389], à des taux variables et fixés par la loi, les frais médicaux et dentaires (consultations et visites de médecins généralistes et spécialistes, analyses, radiologie...), les médicaments prescrits par les médecins ainsi que les dépenses d'hospitalisation (opération chirurgicale, maternité, suites d'un accident...).

Après s'être rendu à la Caisse primaire d'assurance maladie, le travailleur temporaire étranger recevra un certificat d'affiliation à la Sécurité sociale avec son numéro de Sécurité sociale et une carte Vitale.

7 AUTRES MODALITÉS

7.1 Statut des personnes à charge

Les demandes effectuées par les personnes à charge du travailleur principal diffèrent selon que celui-ci est titulaire d'une carte de séjour mention « travailleur temporaire » ou d'une carte de séjour mention « scientifique ». Par ailleurs, la possibilité pour les personnes à charge d'exercer une activité professionnelle varie aussi selon le type de carte de séjour du travailleur principal.

7.2 Pour les chercheurs étrangers

Si le chercheur étranger souhaite que sa famille entre sur le territoire français en même temps que lui, il doit déposer en même temps que pour lui une demande de visa pour chaque membre de sa famille auprès du consulat[390]. La demande de carte de séjour se fera dès leur arrivée en France auprès de la préfecture de leur lieu de résidence.

Si le chercheur souhaite que sa famille le rejoigne après son installation, le conjoint ou la conjointe du scientifique devra faire une demande de visa pour chaque membre restant de la famille auprès du Consulat de France de leur pays. Pour obtenir son visa, il devra produire une photocopie de la convention d'accueil, une photocopie de la carte de séjour (ou du récépissé) « scientifique » ainsi que de son passeport et du certificat de mariage traduit en français. Le conjoint ou la

---

[388] Organisme gérant les remboursements de l'assurance maladie et accident.
[389] Personnes qui sont à la charge du travailleur étranger.
[390] Les enfants inscrits sur le passeport d'un des parents seront rattachés à la demande de visa du parent.

conjointe du scientifique se verra remettre un visa long séjour "D"[391] portant la mentions « conjoint de scientifique ». Une fois arrivé(e) en France, le ou la conjointe du scientifique devra déposer à la préfecture la demande de carte de séjour temporaire[392].

Les membres de la famille (conjoint et enfant(s)) se verront remettre une carte de séjour mention « temporaire vie privée et familiale »[393]. Cette carte de séjour est délivrée de plein droit au conjoint d'un ressortissant étranger titulaire d'une carte de séjour temporaire « scientifique »[394]. La carte de séjour temporaire mention « vie privée et familiale » est d'une durée de validité de 12 mois renouvelables et elle permet à ses titulaires d'exercer une activité professionnelle[395]. La personne titulaire de cette carte peut donc travailler en France, sans avoir à solliciter d'autorisation de travail auprès de la DDTEFP (c'est-à-dire faire toutes les démarches qui seraient normalement requises sous le régime de droit commun).

7.3 Pour les titulaires d'une carte de séjour mention « travailleur temporaire »

Le titulaire d'une carte de séjour mention « travailleur temporaire » peut faire une demande de regroupement familial s'il a séjourné régulièrement en France depuis au moins 18 mois. Ainsi, contrairement aux chercheurs, sa famille ne peut pas arriver en France en même temps que lui. Il doit être titulaire, au moment du dépôt de sa demande, d'une carte de séjour mention « travailleur temporaire » valide au moins 12 mois ou encore d'un récépissé de demande de renouvellement de son titre. Contrairement au chercheur étranger, le titulaire d'une carte de séjour mention « travailleur temporaire » est soumis aux règles classiques du regroupement familial.

La demande de regroupement familial concerne : le conjoint du demandeur, âgé d'au moins 18 ans et les enfants du couple âgés de moins de 18 ans. L'âge du conjoint et des enfants est apprécié à la date du dépôt de la demande. Le regroupement familial doit être normalement demandé pour l'ensemble de la famille. Toutefois, une demande de regroupement familial partiel peut être exceptionnellement autorisée pour des motifs tenant à l'intérêt des enfants. Les conjoints de fait, même si des enfants sont issus de la relation, ne peuvent bénéficier de la procédure de regroupement familial.

La loi du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile[396] a modifié les règles sur le regroupement familial. Ces règles sont désormais plus contraignantes,

---

391 Ce visa long séjour ne leur permettra plus de voyager librement au sein de l'espace Schengen comme c'était le cas avec le visa C qui a été en vigueur jusqu'à la loi du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et l'intégration.

392 Vincent de GRAAUW (11 mai 2009). *Questions relatives au regroupement familial*, [conversation téléphonique avec Dolorès Grossemy].

393 Service-Public, *Vos droits et démarches : Étrangers en France*, http://vosdroits.service-public.fr/F2209.xhtml#titreN10050

394 Legifrance, *Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile*, Article L313-11, Modifié par Loi n° 2007-1631 du 20 novembre 2007 - art. 12 JORF 21 novembre 2007, http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=9B8328E732866F08CF8821930B856088.tpdjo06v_3?cidTexte=LEGITEXT000006070158&idArticle=LEGIARTI000006335074&dateTexte=&categorieLien=cid

395 Lors de la demande de renouvellement, e préfet examinera si les conditions pour le renouvellement de la carte sont remplies et si aucun motif lié à l'ordre public ne s'oppose à ce renouvellement. Lors du premier renouvellement de la carte, il peut tenir compte du non-respect manifeste par l'étranger des obligations du contrat d'accueil et d'intégration.

396 Legifrance, *Loi n° 2007-1631 du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile*, http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000524004

mais ne s'appliquent pas aux chercheurs étrangers munis d'un titre de séjour mention « scientifique ». Plus précisément, il s'agit de :

- l'obligation pour le conjoint et les enfants âgés de plus de 16 ans, pour lesquels le regroupement familial est demandé, de se soumettre dans leur pays de résidence à une évaluation de leur degré de connaissance de la langue française et des valeurs de la République et, au besoin, de suivre une formation (linguistique et sur les valeurs) de deux mois maximum dans ce même pays;
- de la possibilité de recourir, dans certains pays, à titre expérimental et sous certaines conditions, à des tests biologiques afin d'établir la filiation déclarée avec la mère des enfants qui doivent rejoindre ou accompagner l'un de leurs parents en France;
- des ressources financières du demandeur du regroupement, qui doivent désormais atteindre un montant qui tient compte de la taille de la famille;
- de l'obligation, dès lors que des enfants bénéficient du regroupement, pour l'étranger admis au séjour en France et, le cas échéant, son conjoint, de conclure avec l'Etat français un contrat d'accueil et d'intégration pour la famille. Ce contrat les oblige notamment à suivre une formation sur les droits et devoirs des parents en France et à respecter l'obligation scolaire.

Le parcours[397] effectué par le titulaire d'une carte de séjour mention « travailleur temporaire » au titre d'une demande de regroupement familial est plus complexe que la demande effectuée par le chercheur étranger. En effet, l'intéressé (travailleur étranger) devra présenter en personne sa demande de regroupement familial à la préfecture du département du lieu de résidence prévu pour l'accueil de sa famille. Toutefois, dans certains départements, la réception des demandes est confiée à la délégation territorialement compétente de l'OFII ou à la Direction départementale des affaires sanitaires et sociales.

Un formulaire lui sera remis. Un certain nombre de documents doivent être produits[398], à l'appui de la demande. Si son dossier est complet, l'étranger recevra une attestation de dépôt.

L'instruction de sa demande sera effectuée par deux autorités, à savoir le maire et l'OFII. Ainsi, l'instruction du dossier sera confiée par les services qui l'ont reçu, au maire de la commune de résidence de l'étranger ou au maire de la commune où l'étranger envisage de s'établir. Le maire vérifiera si les conditions de ressources et de logement sont remplies. Des agents spécialement habilités des services de la commune, ou à la demande du maire, des agents de l'OFII, peuvent procéder à la visite du logement. Le maire pourra aussi vérifier, à la demande du préfet, que la condition relative au respect par l'étranger des principes fondamentaux reconnus par les lois de la République est remplie. Le maire donnera son avis sur l'ensemble de ces conditions, dans un délai de deux mois à compter de la réception du dossier ou de la saisine du préfet.

Le dossier sera ensuite transmis par le maire, avec un avis motivé sur les conditions de ressources et de logement, à la délégation territorialement compétente de l'OFII qui, au besoin, complètera l'instruction et l'adressera au préfet. L'avis du maire, sur les conditions de ressources

[397] Service-Public.fr, *Regroupement familial en France des ressortissants étrangers*, http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N11165.xhtml

[398] Formulaire Cerfa n° 11436*03, justificatif de ressources, justificatif de logement, attestation sur l'honneur qu'il n'est pas polygame s'il vit dans un pays où la polygamie est légale.

et de logement, sera réputé favorable, et ce, en l'absence de réponse de sa part dans les deux mois suivant la réception du dossier en mairie.

L'autorité compétente pour prendre la décision sera le préfet. Sa décision doit être notifiée au demandeur dans le délai de six mois à compter du dépôt de son dossier complet. L'absence de réponse dans ce délai vaut le rejet de la demande. Cette décision peut être contestée devant le tribunal administratif territorialement compétent.

Si la décision du préfet relativement à la demande de regroupement familial est favorable, les membres de la famille du titulaire de la carte de séjour mention « travailleur temporaire » devront, dans les six mois suivant l'accord du préfet, présenter une demande de visa long séjour auprès du consulat de France de leur pays.

Une fois le visa long séjour obtenu, les membres de la famille du travailleur étranger temporaire devront effectuer dès leur arrivée en France, une demande de carte de séjour auprès de la préfecture de leur lieu de résidence. Contrairement aux membres de la famille du chercheur étranger, la carte de séjour remise aux membres de la famille comportera la mention « visiteur » et ne leur donnera pas le droit de travailler[399].

- **Visite médicale**

L'OFII effectuera le contrôle médical des membres de la famille à leur arrivée en France. Un certificat leur sera remis à la suite de la visite médicale. L'OFII établira également le contrat d'accueil et d'intégration au profit des bénéficiaires. La signature de ce contrat est obligatoire.

- **Taxes dues à l'OFII**

Que ce soit pour la carte de séjour mention « visiteur » ou la carte de séjour mention « vie privée et familiale », les taxes dues à l'OFII au titre du regroupement familial sont de 300 €[400].

7.4 Conditions de prolongation du séjour et de l'accès à la résidence permanente

7.4.1 Renouvellement de la carte de séjour temporaire

Le titulaire d'une carte de séjour mention « scientifique » ou « travailleur temporaire » peut demander un renouvellement de son titre de séjour auprès de la préfecture. Cette demande de renouvellement doit intervenir deux mois avant l'expiration du titre de séjour initial[401].

Selon l'article R313-26 du CESEDA, l'étranger qui sollicite le renouvellement d'une carte de séjour temporaire présente, outre les pièces mentionnées à l'article R313-35[402] du CESEDA, les

---

399 Vincent de GRAAUW (11 mai 2009). *Questions relatives au regroupement familial*, [conversation téléphonique avec Dolorès Grossemy].

400 Vincent de GRAAUW (25 mai 2009). *Demande de renseignement*, [courrier électronique à Dolorès Grossemy], [en ligne], dolores_grossemy@enap.ca

401 Legifrance, *Article R5221-32 du Code du travail*, http://legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=2EF0224EBE65C82AF3674B6D40F1E963.tpdjo10v_2?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018495642&dateTexte=&categorieLien=cid

402 L'étranger déjà admis à résider en France qui sollicite le renouvellement d'une carte de séjour temporaire présente, à l'appui de sa demande :

pièces prévues pour la première délivrance et qui démontrent qu'il continue de satisfaire aux conditions requises pour celle-ci. Sur ce dernier point, les pièces à fournir sont les mêmes que pour la première demande, à l'exclusion des documents justifiant qu'il est entré régulièrement en France, du visa long séjour et du certificat médical.

A l'issue de cette démarche, un récépissé est remis à l'intéressé. Ce récépissé de demande de renouvellement de carte de séjour, accompagné de l'ancienne carte de séjour, permet au travailleur étranger ou chercheur étranger d'être réadmis sur le territoire français si[403] le travailleur ou le chercheur quitte la France pour son pays d'origine ou un autre pays tiers.

Dans le cas d'une carte de séjour mention « travailleur temporaire », l'autorisation de travail sera renouvelée dans la limite de la durée du contrat de travail restant à courir et le renouvellement ne peut excéder un an.

Dans le cas d'une carte de séjour mention « scientifique », la *Loi MISEFEN* du 26 novembre 2003 permet aux chercheurs d'obtenir un renouvellement de leur carte de séjour « scientifique » pour une durée de un à quatre ans, ceci afin d'éviter de réitérer chaque année cette démarche administrative. Le chercheur devra apporter les justificatifs nécessaires pour obtenir une carte valable plusieurs années, par exemple, une convention d'accueil pluriannuelle.

Il est à noter que le chercheur étranger peut demander un changement de statut en statut salarié ou travailleur temporaire. Cependant, lorsque le chercheur étranger demande la délivrance d'une nouvelle carte de séjour temporaire portant la mention « salarié » ou « travailleur temporaire » (par exemple s'il a trouvé du travail dans une entreprise privée non agréée), il doit alors produire une promesse d'embauche ou un contrat de travail et suivre le même parcours administratif que celui décrit pour le travailleur temporaire étranger (soit la procédure de droit commun, où notamment la situation de l'emploi pourra lui être opposable). Sa demande sera instruite comme une première demande.

Taxes dues à l'OFII pour le renouvellement

Dans le cas d'une demande de renouvellement d'une carte de séjour mention « travailleur temporaire » ou « scientifique », la taxe due à l'OFII par le travailleur étranger ou le chercheur étranger est de 70 €[404]. Aucune taxe n'est due par l'employeur.

Refus de renouvellement et recours

Le préfet peut refuser le renouvellement d'un titre de séjour temporaire si les conditions légales ne sont pas remplies. Le renouvellement peut être refusé si :

- la législation du travail ou relative à la protection sociale n'a pas été respectée;
- les conditions d'emploi, de rémunération ou de logement, fixées par l'autorisation de travail précédente, n'ont pas été respectées;

1° Les indications relatives à son état civil et, le cas échéant, à celui de son conjoint et de ses enfants à charge;
2° Trois photographies de face, tête nue, de format 3,5 cm x 4,5 cm, récentes et parfaitement ressemblantes.

403 Il ne s'agit pas d'une obligation.

404 OFII, *Les taxes dues à l'OFII par les employeurs et par les étrangers*, http://www.ofii.fr/embaucher_un_travailleur_etranger_192/les_taxes_dues_a_l_ofii_par_les_employeurs_et_par_les_etrangers_906.html

- l'étranger ne s'est pas conformé aux mentions figurant sur l'autorisation (par exemple exercice d'un autre métier que celui mentionné sur l'autorisation);
- le contrat de travail a été rompu pour un motif autre que la perte involontaire d'emploi, dans les 12 mois suivant l'embauche.

L'étranger qui n'obtient pas le renouvellement d'une carte de séjour temporaire recevra, par lettre motivée, un refus de séjour. Ce refus est assorti d'une obligation de quitter le territoire français dans un délai d'un mois et fixe le pays de renvoi. Dans certains cas, il est prévu un arrêté de reconduite à la frontière (par exemple dans le cas de l'existence d'une menace à l'ordre public). L'étranger pourra exercer un recours gracieux devant le préfet ou un recours hiérarchique devant le ministre de l'Immigration contre l'obligation de quitter le territoire français et la fixation du pays de renvoi. Ces recours ne suspendent pas l'exécution de la mesure d'éloignement. L'intéressé peut également, dans le délai d'un mois suivant la notification des décisions, présenter un recours contentieux devant le tribunal administratif territorialement compétent. Il peut contester l'obligation de quitter le territoire français et la fixation du pays de renvoi. Ce recours a pour effet de suspendre son éloignement, jusqu'à ce que le juge ait rendu une décision.

7.4.2 Demande de carte de résident

Rien ne mentionne dans les textes applicables que l'accès à la carte de résident sera facilité pour une personne ayant travaillé temporairement en France et de façon régulière[405]. Cela étant, l'accès à la résidence permanente en France est toujours précédé d'une résidence temporaire sur le territoire français. Autrement dit, il faudra que le travailleur temporaire étranger ait séjournée au moins cinq ans sur le territoire français pour demander la résidence permanente.

La carte de résident est un titre de séjour valide 10 ans et renouvelable de plein droit. Elle permet à son titulaire d'exercer la profession de son choix sur l'ensemble du territoire français : c'est donc à la fois un titre de séjour et un titre de travail.

Après au moins cinq années de séjour régulier[406], le travailleur temporaire étranger pourra demander une carte de résident. Le demandeur devra remplir les trois conditions suivantes :

- Ne pas constituer une menace pour l'ordre public[407];
- Être en situation régulière lorsqu'il demande la carte de résident (visa ou carte de séjour valide)[408];
- Ne pas vivre en polygamie[409].

---

405 Legifrance, *Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile*, http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=2575593C15A2CA6C7A5D5873012CA85C.tpdjo06v_3?idSectionTA=LEGISCTA000006163232&cidTexte=LEGITEXT000006070158&dateTexte=20090514

406 Legifrance, *Article L 314-8 CESEDA*, http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006180201&cidTexte=LEGITEXT000006070158&dateTexte=20080116

407 Legifrance, *Article L 314-3 CESEDA*, http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006163232&cidTexte=LEGITEXT000006070158&dateTexte=20080116

408 Legifrance, *Article L 314-8 CESEDA*, http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006180201&cidTexte=LEGITEXT000006070158&dateTexte=20080116

La première délivrance de la carte de résident est par ailleurs subordonnée à l'intégration républicaine de l'étranger dans la société française, c'est-à-dire du Contrat d'accueil et d'intégration signé à son arrivée. Pour apprécier cette condition d'intégration, le préfet doit saisir le maire de la commune de résidence de la personne pour avis. En l'absence de réponse du maire dans un délai de deux mois, cet avis est réputé favorable (art. L. 314-2 du CESEDA[410]).

La demande de carte de résident doit être présentée personnellement par l'étranger à la préfecture ou à la sous-préfecture de son lieu de résidence et, à Paris, à la Préfecture de police (voire, dans certains départements, au commissariat de police ou, à défaut, à la mairie de résidence du demandeur).

8 CONCLUSION

À l'issue de cette étude, plusieurs éléments peuvent être avancés afin d'illustrer qu'une voie rapide est mise à profit pour les chercheurs étrangers en France. Si cette voie rapide n'apparaît pas explicitement dans le corpus législatif, elle peut être facilement mise en évidence à partir de l'examen du processus de traitement de la demande de carte de séjour effectuée par le chercheur étranger.

Ainsi, comparativement au régime de droit commun s'appliquant aux travailleurs temporaires, la simplification des démarches à entreprendre par le chercheur étranger en France apparaît à plusieurs niveaux :

- La situation de l'emploi n'est pas opposable pour la demande d'une carte de séjour mention « scientifique »;
- La procédure d'introduction initiée par l'employeur auprès de la DDTEFP ne s'applique pas dans le cadre d'une demande de carte de séjour mention « scientifique »;
- Les démarches à effectuer en lien avec la demande de la carte de séjour mention « scientifique » gravitent autour de cinq principaux acteurs ayant des rôles bien définis : l'établissement d'accueil, le chercheur, le préfet, l'OFII et le consulat pour la demande de visa. La transparence du processus simplifie les démarches à effectuer;
- Les personnes à charge du chercheur se voient octroyer un statut différent de celui octroyé à celles du travailleur temporaire de droit commun. Outre le fait de pouvoir arriver en même temps que le chercheur sur le territoire français, elles se voient octroyer de plein droit une carte de séjour vie privée et familiale renouvelable leur permettant d'exercer une activité professionnelle sur le territoire français. Par ailleurs, les règles de regroupement familial applicables au chercheur étranger sont moins contraignantes comparativement à celles de droit commun;
- Le chercheur étranger a la possibilité de renouveler sa carte de séjour mention « temporaire » pour une durée excédant un an. Cette flexibilité ne s'applique pas aux travailleurs temporaires de droit commun;

---

[409] Legifrance, *Article L 314-5 CESEDA*, http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006163232&cidTexte=LEGITEXT000006070158&dateTexte=20080116

[410] Legifrance, *Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, Article L. 314-2*, http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=49E07E3308F2F66556AB7391230FE505.tpdjo06v_3?idSectionTA=LEGISCTA000006163232&cidTexte=LEGITEXT000006070158&dateTexte=20090514

- En raison du fait que le chercheur étranger ne peut se voir opposer la situation de l'emploi et que la demande d'introduction auprès de la DDTEFP ne s'applique pas, il est raisonnable de penser que les échéanciers de temps pour la délivrance d'une carte de séjour mention « scientifique » sont raccourcis par rapport à ceux impartis aux travailleurs temporaires de droit commun. Toutefois, il n'a pas été possible de valider cette conclusion étant donné que les démarches faites dans le but d'obtenir de l'information sur les délais de traitement sont demeurées sans réponse.

Enfin, dans un contexte où on cherche à attirer les meilleurs chercheurs en France, il est étonnant de constater que la taxe due à l'OFII pour la délivrance de la carte de séjour mention « scientifique » à la charge du chercheur est plus élevée par rapport à celle liée à la carte de séjour mention « temporaire ». En effet, le chercheur étranger devra acquitter 300 € alors qu'aucune taxe ne devra être acquittée par le travailleur temporaire.

BIBLIOGRAPHIE

AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (Page consultée le 12 mai 2009). *Les fiches métiers, Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME)*, [en ligne], http://www.anpe.fr/espacecandidat/romeligne/RliIndex.doc

AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI (Page consultée le 12 mai 2009). *Répertoire opérationnel des métiers et des emplois*, [en ligne], http://www.anpe.fr/espacecandidat/romeligne/RliRechercheRome.do?libelleA=%3Cspan+style%3D%27background-clor%3A%23DDDDDD%3B%27%3ECHERCHEUR%3C%2Fspan%3E%2FCHERCHEUSE+%28RECHERCHE+FONDAMENTALE%29&codRome=53121

ASSOCIATION GÉNÉRALE DES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES CADRES (Page consultée le 26 mai 2009). *Accueil*, [en ligne], http://www.agirc.fr/

ASSOCIATION POUR LE RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIÉS (Page consultée le 26 mai 2009). *Accueil*, [en ligne], http://www.arrco.fr/

CENTRE DES LIAISONS EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE (Page consultée le 26 mai 2009). *Accords de sécurité sociale entre la France et le Canada, mai 2002*, [en ligne], http://www.cleiss.fr/pdf/conv_canada.pdf

CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE (Page consultée le 26 mai 2009). *Directive relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique*, [en ligne], http://www.belspo.be/belspo/visa/regl/DirectiveUE20057_fr.pdf

ESPACE EMPLOI INTERNATIONAL (Page consultée le 26 mai 2009). *Accords d'échanges de jeunes professionnels*, [en ligne], http://www.ofii.fr/IMG/pdf/Pour_tout_savoir_sur_les_accords_de_jeunes_professionnels.pdf

IMMIGRATION.GOUV.FR (Page consultée le 26 mai 2009). *Demande d'autorisation de travail pour un salarié étranger*, [en ligne], http://www.immigration.gouv.fr/IMG/pdf/cerfa13653-01.pdf

LEGIFRANCE (Page consultée le 14 mai 2009). *Arrêté du 11 janvier 2006 relatif à la visite médicale des étrangers autorisés à séjourner en France, version consolidée du 28 mars 2009*, [en ligne], http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000454126&dateTexte

LEGIFRANCE (Page consultée le 14 mai 2009). *Arrêté du 10 octobre 2007 fixant la liste des pièces à fournir à l'appui d'une demande d'autorisation de travail, JORF n° 260 du 9 novembre 2007, page 18414, texte n° 21, article 2*, [en ligne], http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000280556&dateTexte=&fastPos=1&fastReqId=750870490&oldAction=rechTexte

LEGIFRANCE (Page consultée le 14 mai 2009). *Arrêté du 24 décembre 2007 pris en application de l'article R. 313-13 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile*, [en ligne], http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000017771027

LEGIFRANCE (Page consultée le 19 mai 2009). *Arrêté du 18 janvier 2008 relatif à la délivrance, sans opposition de la situation de l'emploi, des autorisations de travail aux étrangers non ressortissants d'un État membre de l'Union européenne, d'un autre État partie à l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse*, [en ligne], http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000017937372

LEGIFRANCE (Page consultée le 26 mai 2009). *Article L 313-4, Modifié par Loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 - art. 8 JORF 25 juillet 2006*, [en ligne], http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A84D5BFACACB2A8E27FDFEDF76E00129.tpdjo05v_1?idArticle=LEGIARTI000006335058&cidTexte=LEGITEXT000006070158&dateTexte=20080723

LEGIFRANCE (Page consultée le 26 mai 2009). *Article L 314-3 CESEDA*, [en ligne], http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006163232&cidTexte=LEGITEXT000006070158&dateTexte=20080116

LEGIFRANCE (Page consultée le 26 mai 2009). *Article L 314-5 CESEDA*, [en ligne], http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006163232&cidTexte=LEGITEXT000006070158&dateTexte=20080116

LEGIFRANCE (Page consultée le 26 mai 2009). *Article L 314-8 CESEDA*, [en ligne], http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006180201&cidTexte=LEGITEXT000006070158&dateTexte=20080116

LEGIFRANCE (Page consultée le 27 mai 2009). *Article R 5221-32 du Code du travail*, [en ligne], http://legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=2EF0224EBE65C82AF3674B6D40F1E963.tpdjo10v_2?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018495642&dateTexte=&categorieLien=cid

LEGIFRANCE (Page consultée le 27 avril 2009). *Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile*, [en ligne], http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A84D5BFACACB2A8E27FDFEDF76E00129.tpdjo05v_1?cidTexte=LEGITEXT000006070158&idArticle=LEGIARTI000006335686&dateTexte=20080723&categorieLien=cid

LEGIFRANCE (Page consultée le 27 avril 2009). *Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, article 121-1*, [en ligne], http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006147746&cidTexte=LEGITEXT000006070158&dateTexte=20090217

LEGIFRANCE (Page consultée le 26 mai 2009). *Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, Article L313-11, Modifié par Loi n° 2007-1631 du 20 novembre 2007 - art. 12, JORF 21 novembre 2007*, [en ligne], http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=9B8328E732866F08CF8821930B856088.tpdjo06v_3?cidTexte=LEGITEXT000006070158&idArticle=LEGIARTI000006335074&dateTexte=&categorieLien=cid

LEGIFRANCE (Page consultée le 19 mai 2009).*Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, Article R311-14 modifié par Décret n° 2007-373 du 21 mars 2007 - art. 6, JORF 22 mars 2007*, [en ligne], http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=46461563E8FC707C2BB489BFE3E827D7.tpdjo02v_3?cidTexte=LEGITEXT000006070158&idArticle=LEGIARTI000006335577&dateTexte=20090521&categorieLien=id

LEGIFRANCE (Page consultée le 26 mai 2009). *Décret n° 98-252 du 1er avril 1998 relatif à la déclaration unique d'embauche*, [en ligne], http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000005625558&dateTexte=20090511

LEGIFRANCE (Page consultée le 7 mai 2009). *Décret n° 2005-544 du 26 mai 2005 instituant un comité interministériel de contrôle de l'immigration, NOR: INTX0500125D, Version consolidée au 28 mars 2009*, [en ligne], http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000448547&dateTexte

LEGIFRANCE (Page consultée le 7 mai 2009). *Décret n° 2009-331 du 25 mars 2009 substituant la dénomination « Office français de l'immigration et de l'intégration » à la dénomination « Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations »*, [en ligne], http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020440062&dateTexte=&categorieLien=id

LEGIFRANCE (Page consultée le 14 mai 2009). *Loi n° 98-349 du 11 mai 1998 relative à l'entrée et au séjour des étrangers en France et au droit d'asile, NOR: INTX9700112L, Version consolidée au 27 novembre 2003*, [en ligne], http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000191302&dateTexte

LEGIFRANCE (Page consultée le 27 avril 2009). *Loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration, NOR: INTX0600037L, Version consolidée au 26 janvier 2007*, [en ligne], http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000266495&dateTexte=#LEGISCTA000006116705

LEGIFRANCE (Page consultée le 26 mai 2009). *Loi n° 2007-1631 du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile*, [en ligne], http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000524004

LEGIFRANCE (Page consultée le 19 mai 2009). *Loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009, Version consolidée au 16 avril 2009*, [en ligne], http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019995721&fastPos=1&fastReqId=1424573568&categorieLien=cid&oldAction=rechTexte#LEGIARTI000020000458

LEGIFRANCE (Page consultée le 27 avril 2009). *Ordonnance n° 45-2658 du 2 novembre 1945 relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France*, [en ligne], http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006069184&dateTexte=20090519

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE L'INTÉGRATION, DE L'IDENTITÉ NATIONALE ET DU CODÉVELOPPEMENT (Page consultée le 14 mai 2009). *Circulaire N°DPM/DMI2/2007/323 du 22 août 2007 relative aux autorisations de travail*, [en ligne], http://www.immigration.gouv.fr/IMG/pdf/circulaire22082007.pdf

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE L'INTÉGRATION, DE L'IDENTITÉ NATIONALE ET DU DÉVELOPPEMENT SOLIDAIRE (Page consultée le 19 mai 2009). *Circulaire N. NOR : IMI/M/09/00061/C*, [en ligne], http://www.gisti.org/IMG/pdf/norimim0900061c.pdf

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE L'INTÉGRATION, DE L'IDENTITÉ NATIONALE ET DU DÉVELOPPEMENT SOLIDAIRE (Page consultée le 7 mai 2009). *Décret n° 2007-999 du 31 mai 2007 relatif aux attributions du ministre de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Codéveloppement*, [en ligne], http://www.immigration.gouv.fr/article.php?id_article=5

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE L'INTÉGRATION, DE L'IDENTITÉ NATIONALE ET DU DÉVELOPPEMENT SOLIDAIRE (Page consultée le 7 mai 2009). *Missions et Rôle*, [en ligne], http://www.immigration.gouv.fr/article.php?id_article=4

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE L'INTÉGRATION, DE L'IDENTITÉ NATIONALE ET DU DÉVELOPPEMENT SOLIDAIRE (Page consultée le 7 mai 2009). *Organigramme du ministère*, [en ligne], http://www.immigration.gouv.fr/IMG/pdf/organigramme_MIIINDS.pdf

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE L'INTÉGRATION, DE L'IDENTITÉ NATIONALE ET DU DÉVELOPPEMENT SOLIDAIRE (Page consultée le 7 mai 2009). *Plaquette de présentation du ministère*, [en ligne], http://www.immigration.gouv.fr/IMG/pdf/plaquette_iminidco.pdf

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE L'INTÉGRATION, DE L'IDENTITÉ NATIONALE ET DU DÉVELOPPEMENT SOLIDAIRE (Page consultée le 27 avril 2009). *Présentation des mesures organisant l'immigration professionnelle*, [en ligne], http://www.immigration.gouv.fr/IMG/pdf/mesuresimmigrationprofessionnelle.pdf

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE L'INTÉGRATION, DE L'IDENTITÉ NATIONALE ET DU DÉVELOPPEMENT SOLIDAIRE ET MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE L'EMPLOI (Page consultée le 19 mai 2009). *Circulaire N° NOR : IMI/N/07/00011/C relative aux autorisations de travail délivrées aux ressortissants des nouveaux États membres de l'Union européenne pendant la période transitoire et des États tiers, sur la base de listes de métiers connaissant des difficultés de recrutement, Liste des 150 métiers ouverts en 2007 aux ressortissants des États européens soumis à des dispositions transitoires*, [en ligne], http://www.gisti.org/IMG/pdf/norimin0700011c.pdf

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE L'INTÉGRATION, DE L'IDENTITÉ NATIONALE ET DU DÉVELOPPEMENT SOLIDAIRE ET MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES ET DE LA SOLIDARITÉ (Page consultée le 2 juin 2009). *Demande d'autorisation de travail pour un salarié étranger - Contrat de travail simplifié*, [en ligne], http://www.immigration.gouv.fr/IMG/pdf/cerfa13653-01.pdf

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA VILLE (Page consultée le 12 mai 2009). *Vous êtes un employeur établi en France et vous souhaitez recruter un ressortissant étranger. L'étranger que vous souhaitez recruter ne réside pas en France*, [en ligne], http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/social/grands-dossiers/migrations-integration/travailler-france/profil-employeur-2/vous-etes-employeur-etabli-france-vous-souhaitez-recruter-ressortissant-etranger.-etranger-que-vous-souhaitez-recruter-ne-reside-pas-france..html

OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI SCIENTIFIQUE (Page consultée le 8 juin 2009). *L'État des lieux de l'emploi scientifique en France, Février 2007*, [en ligne], http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/074000360/0000.pdf

OFFICE FRANÇAIS DE L'IMMIGRATION ET DE L'INTÉGRATION (Page consultée le 27 avril 2009). *L'autorisation de travail et les titres de séjour*, [en ligne], http://www.ofii.fr/travailler_en_france_48/l_autorisation_de_travail_et_les_titres_de_sejour_696.html

OFFICE FRANÇAIS DE L'IMMIGRATION ET DE L'INTÉGRATION (Page consultée le 19 mai 2009). *Les taxes dues à l'OFII par les employeurs et par les étrangers*, [en ligne], http://www.ofii.fr/embaucher_un_travailleur_etranger_192/les_taxes_dues_a_l_ofii_par_les_employeurs_et_par_les_etrangers_906.html

OFFICE FRANÇAIS DE L'IMMIGRATION ET DE L'INTÉGRATION (Page consultée le 19 mai 2009). *Missions*, [en ligne], http://www.ofii.fr/qui_sommes-nous_46/missions_2.html

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (Page consultée le 8 juin 2009). *Document de travail de l'OCDE : Questions sociales, emploi et migration, N. 79, Gérer les migrations de travailleurs hautement qualifiés : une analyse comparative des politiques migratoires et des enjeux des migrations dans les pays de l'OCDE*, [en ligne], http://www.olis.oecd.org/olis/2009doc.nsf/LinkTo/NT00000ED2/$FILE/JT03261474.PDF

SERVICE-PUBLIC.FR (Page consultée le 26 mai 2009). *Regroupement familial en France des ressortissants étrangers*, [en ligne], http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N11165.xhtml

SERVICE-PUBLIC.FR (Page consultée le 26 mai 2009). *Vos droits et démarches : Étrangers en France*, [en ligne], http://vosdroits.service-public.fr/F2209.xhtml#titreN10050

UNION DES CAISSES NATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE (Page consultée le 26 mai 2009). *Guide de sécurité sociale de l'employeur*, [en ligne], http://www.ucanss.fr/services/textes_documents/gsse/accueil_gsse.htm

UNION DE RECOUVREMENT DES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE (Page consultée le 26 mai 2009). *Accueil*, [en ligne], http://www.urssaf.fr/

UNION DE RECOUVREMENT DES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE (Page consultée le 26 mai 2009). *La déclaration unique d'embauche*, [en ligne], https://www2.due.urssaf.fr/declarant/index.jsf

PERSONNES-RESSOURCES

Fondation Nationale Alfred Kastler

Vincent de GRAAUW
Conseiller juridique
Téléphone : 33 3 88 10 73 29
vincent.de-graauw@fnak.fr

Ministère de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Développement solidaire

Jean De-CROONE
Adjoint au directeur, Direction de l'Immigration
jean.de-croone@iminidco.gouv.fr

ANNEXE I : DÉFINITIONS CHERCHEURS DU CODE ROME DE L'APNE

Recherche fondamentale

Les conditions générales d'exercice pour la recherche fondamentale sont : l'emploi / métier s'exerce de façon autonome dans une unité de recherche et implique des contacts fréquents avec d'autres chercheurs et d'autres organismes de recherche (échange d'informations). La réalisation d'expériences nécessite parfois de manipuler des produits et des appareils dangereux (toxiques, inflammables...). L'activité est soumise à des horaires irréguliers et peut entraîner des déplacements.

En ce qui concerne la formation et expérience : Cet emploi / métier est accessible à partir de formations de niveau II ou I (troisième cycle d'enseignement supérieur, doctorat, diplôme d'ingénieur). Les recrutements s'effectuent généralement sur concours (secteur public) ou par cooptation. Des connaissances en programmation informatique sont très souvent demandées.

- Activités spécifiques

  - Activités exercées :
    - Mise au point du matériel d'expérimentation;
    - Interprétation des résultats;
    - Enseignement;
    - Transfert de technologie;
    - Analyses prospectives.

- Domaines d'application

  - Astrophysique;
  - Génie des procédés, énergie;
  - Sciences de la vie (biochimie, biologie, biotechnologies, écosystèmes, environnement, génétique, médecine, microbiologie, pharmacie, etc.);
  - Sciences de la matière (chimie, électricité, électronique, matériaux, nucléaire, physique, etc.);
  - Sciences de la terre (géologie, géoprospective, géophysique, hydrologie, météorologie, océanographie, paléontologie, géodésie, cartographie, etc.);
  - Mathématiques, informatique, modélisation;
  - Mécanique, mécanique des fluides, thermique, thermodynamique;
  - Autres.

Recherche appliquée

Les conditions générales d'exercice pour la recherche appliquée sont : L'emploi / métier s'exerce au sein du service études-recherche-développement ou dans un cabinet de conseil et d'ingénierie. L'activité implique une collaboration interne avec les services de la production (contraintes

techniques), les services commerciaux (adaptation au marché) et la direction générale (conseils techniques et stratégiques), mais également avec les clients et les fournisseurs. L'activité implique souvent la réalisation d'un travail d'équipe. Les déplacements peuvent être fréquents. Une mobilité géographique est parfois demandée dans un grand groupe industriel.

En ce qui concerne la formation et l'expérience : Cet emploi / métier est accessible à partir de formations de niveau III et II (Bac+2 à Bac+4) dans le domaine scientifique, technique ou industriel, complétées par une expérience professionnelle ayant permis d'acquérir la méthodologie et les connaissances techniques. L'accès est possible par promotion interne ou mobilité externe, souvent avec une formation continue. Les diplômes des écoles d'ingénieurs ou de troisième cycle d'enseignement supérieur sont généralement requis. Le recrutement s'effectue au niveau doctoral pour les spécialisations très « pointues ». La maîtrise de logiciels de conception et de dessin assistés par ordinateur (CAO, DAO) est fréquemment exigée. Pour atteindre les postes de direction, plusieurs années d'expérience sont souvent demandées aux cadres pour faire preuve des capacités nécessaires en gestion.

- Activités spécifiques

  - Activités exercées :
    - Direction des études-recherche-développement (direction technique et gestion du service);
    - Gestion des projets d'études;
    - Recherches appliquées;
    - Réalisation d'études techniques (conception et amélioration des produits et des procédés);
    - Développement des produits et des procédés;
    - Réalisation des analyses, des essais, des mesures et des tests;
    - Assistance technique des clients.

- Domaines d'application

    - Généraliste;
    - Aéronautique, espace;
    - Agronomie, agroalimentaire;
    - Biologie, biochimie, biotechnologies;
    - Physique médicale;
    - Chimie, pétrole, pharmacie;
    - Bois, papier-carton;
    - Électricité, électronique, électrotechnique, télécommunications;
    - Matériaux, métallurgie;
    - Mécanique, construction automobile;
    - Nucléaire;
    - Textile;
    - Autres spécialités.

ANNEXE II : MODÈLE DE CONVENTION D'ACCUEIL

Modèle de convention d'Accueil :

REPUBLIQUE FRANCAISE

CONVENTION D'ACCUEIL
D'UN CHERCHEUR OU ENSEIGNANT-CHERCHEUR ETRANGER

En vue de l'admission au séjour en France en qualité de « scientifique » d'un étranger non ressortissant de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse, invité par un organisme français agréé à cet effet, pour y exercer une activité de recherche ou d'enseignement de niveau universitaire (en application de l'article L.313-8 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile)

Cadre A	Informations relatives à l'organisme d'accueil agréé

L'organisme désigné ci-après :

Dénomination (en lettres capitales) : .....

Statut Juridique : .....

Code SIREN ou SIRET de l'établissement d'accueil : .....

Responsable du projet de recherche ou d'enseignement universitaire:
Nom (M, Mme, Mlle) .....Prénom : .....

Adresse de l'unité ou centre de recherche ou d'enseignement d'accueil : .....
.....

|__|__|__|__|__|__| |_____|
Code postal *Commune / arrondissement*

Représentant de l'organisme, responsable de l'accueil ci-après dénommé « le référent »:
Nom (M, Mme, Mlle) :..... Prénom : .....

Qualité (Président, Directeur, etc.) : .....

Certifie accueillir en qualité de chercheur ou d'enseignant chercheur,
Nom (M, Mme, Mlle)..... **Prénom :** .....
qui justifie des ressources requises pour couvrir ses frais de séjour en France et son rapatriement dans son pays d'origine
et s'engage à ce qu'il bénéficie d'une couverture santé pour la durée de son séjour ainsi que d'une couverture contre les accidents qui pourraient survenir à l'occasion de son travail de recherche ou d'enseignement au sein de l'organisme d'accueil, en application de l'article 6 de la directive n°2005/71/CE du Conseil du 12 octobre 2005 relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique

Le référent, responsable de l'accueil du chercheur ou de l'enseignant chercheur, atteste sur l'honneur l'exactitude des déclarations portées sur ce document :

Fait à.....le.....

Signature du référent responsable de l'accueil Cachet de l'organisme

La loi 78/17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique et aux libertés s'applique aux renseignements contenus dans ce formulaire et garantit un droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant auprès de la préfecture de votre département de résidence.

Cadre B	Informations relatives au chercheur ou à l'enseignant chercheur

Nom (M, Mme, Mlle) : ..... Prénom : .....

Date de naissance : I__I__I__I__I__I__I__I__I Nationalité : .....

Qualité : Chercheur ☐ Enseignant-chercheur ☐

Adresse (dans le pays de résidence habituelle) : .....

.....

Nom de l'organisme employeur ou établissement d'enseignement supérieur fréquenté dans le pays de résidence : .....

.....

Pour le projet de recherche ou d'enseignement universitaire suivant :

Nature de la recherche ou de l'enseignement universitaire : .....

.....

Durée prévue du séjour :

☐ du ..... au .....

☐ à durée indéterminée

Adresse du domicile prévu en France (à défaut, adresse de l'unité de recherche) : .....

.....

I__I__I__I__I__I__II_____I

Code postal *Commune / arrondissement*

Sous le statut de :

☐ Salarié dont le salaire est versé en France ou étranger détaché en application de l'article L. 342-2 du code du travail (durée du contrat conclu –montant du salaire brut mensuel)) :

.....

.....☐ Autre (préciser) : .....

Cas spécifique des doctorants salariés (salaire obligatoire si le chercheur est accueilli en qualité de doctorant):

Si le scientifique envisage de s'inscrire ou s'est inscrit dans un établissement d'enseignement supérieur pour y préparer une thèse de doctorat, veuillez indiquer :

Le nom de l'établissement : .....

Le sujet de la thèse de doctorat : .....

.....

Organisme auprès duquel est souscrit le contrat (contrat de travail, contrat d'agent non titulaire de l'Etat) sur la base duquel le scientifique est rémunéré : .....

.....

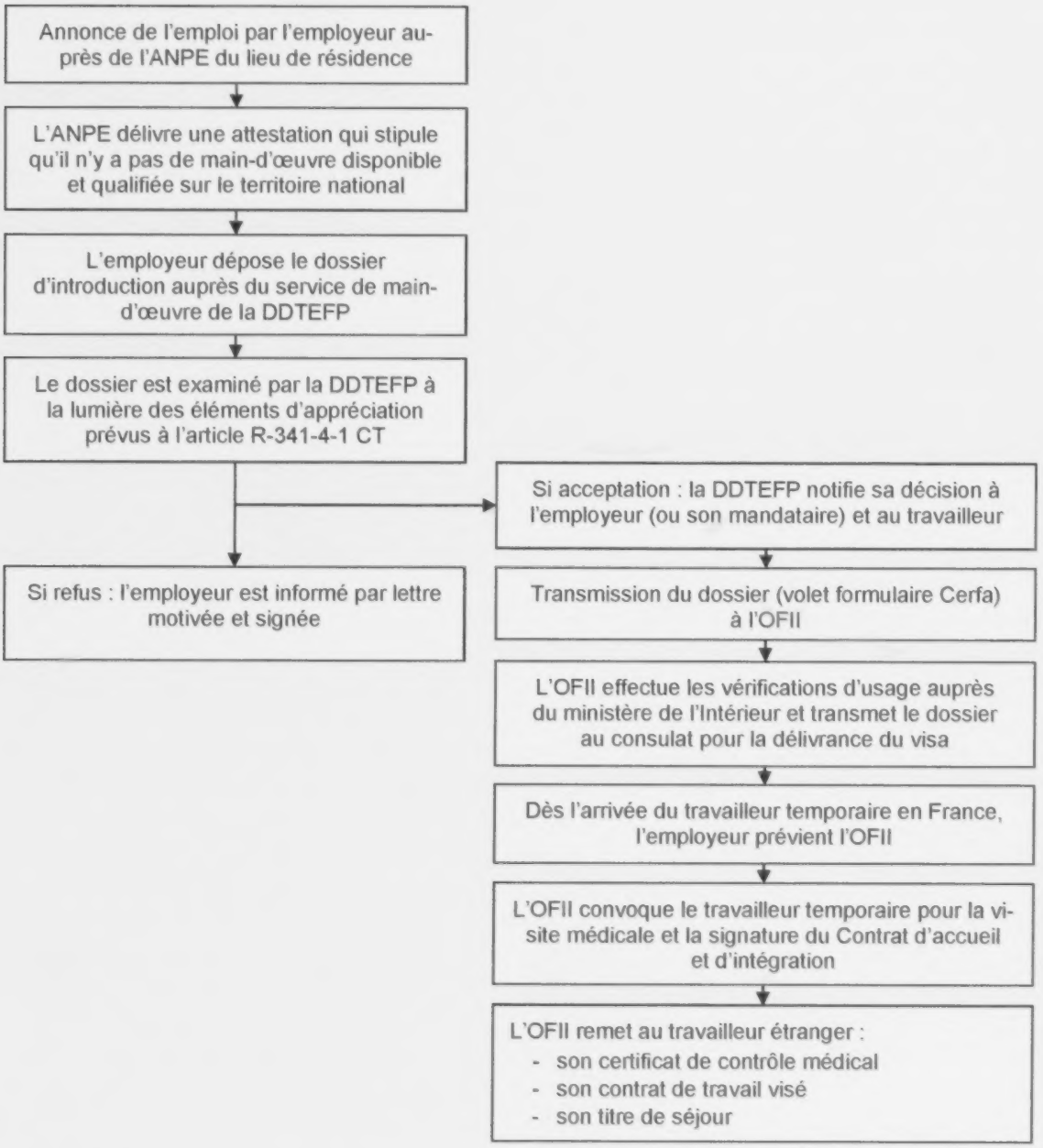
Le chercheur ou l'enseignant - chercheur atteste sur l'honneur l'exactitude des déclarations ci-dessus :

Fait à ..... le .....

Signature :

Autorité consulaire (Lorsque l'entrée en France est subordonnée à la présentation d'un visa)	**Préfecture :**
Date et cachet :	Date et Cachet

ANNEXE III : SYNTHÈSE DES DÉMARCHES POUR L'OBTENTION D'UNE CARTE DE SÉJOUR MENTION TRAVAILLEUR TEMPORAIRE



ANNEXE IV : SYNTHÈSE DES DÉMARCHES EFFECTUÉES POUR L'OBTENTION D'UNE CARTE DE SÉJOUR MENTION SCIENTIFIQUE

L'établissement d'accueil retire un formulaire à la préfecture.

↓

Le formulaire intitulé *Convention d'accueil par l'établissement* est rempli et signé par le président ou le directeur de l'unité de recherche.

↓

L'établissement d'accueil dépose le formulaire à la préfecture pour signature par le préfet (apposition du sceau préfectoral).

↓

Une fois les deux signatures apposées, l'établissement d'accueil transmet la Convention au chercheur pour signature

↓

Le chercheur signe et transmet la Convention au Consulat de France pour que celui-ci y appose le sceau consulaire. Début des démarches pour l'obtention du visa long séjour.

↓

Le consulat convoque le chercheur pour la remise du visa long séjour et la Convention d'accueil revêtue du sceau consulaire.

↓

Une fois arrivé en France, le chercheur ou son mandataire :
- demande, dans les deux mois, sa carte de séjour mention « scientifique » à la préfecture;
- remplit un formulaire de demande de visite médicale.

→ Le chercheur est convoqué par l'OFII pour la visite médicale. S'il remplit les conditions sanitaires, le médecin de l'OFII signe le certificat médical et le lui remet.

↓

En attendant la délivrance de la carte, la préfecture remet immédiatement au chercheur un récépissé valable trois mois attestant le dépôt de la demande de la carte de séjour.

↓

La carte de séjour mention « scientifique » est éditée et remise, en personne, au scientifique étranger.

ANNEXE V : LISTE DES ORGANISMES DE RECHERCHE OU D'ENSEIGNEMENT AGRÉÉS

1. Au titre des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC)

- BRGM : Bureau de recherches géologiques et minières
- CIRAD : Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement
- CSI : Cité des sciences et de l'industrie
- CSTB : Centre scientifique et technique du bâtiment
- France-Telecom Recherche et développement
- IFREMER : Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer
- IFP : Institut français du pétrole
- INERIS : Institut national de l'environnement industriel et des risques
- IRSN : Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire
- Laboratoire national de métrologie et d'essais
- ONERA : Office national d'études et de recherches aérospatiales

2. Au titre des établissements publics administratifs

- ABES : Agence bibliographique de l'enseignement supérieur
- Académie des technologies
- Agence de la biomédecine
- Agence du médicament
- Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail
- Agence nationale des fréquences
- AFSSA : Agence française de sécurité sanitaire des aliments
- BNF : Bibliothèque nationale de France
- BNUS : Bibliothèque nationale et universitaire de Strasbourg
- CEE : Centre d'étude de l'emploi
- Centre international d'études supérieures en sciences agronomiques (Montpellier Sup Agro)
- CINES : Centre informatique national de l'enseignement supérieur
- CNDP : Centre national de la documentation pédagogique
- CNED : Centre national d'enseignement à distance
- Centre national des arts plastiques
- CEREQ : Centre d'études et de recherches sur les qualifications
- CTLES : Centre technique du livre de l'enseignement supérieur
- Établissement français du sang
- Établissement public de la porte Dorée-Cité nationale de l'histoire de l'immigration
- Établissement public du musée du quai Branly
- INRP : Institut national de recherche pédagogique

- IGN : Institut géographique national
- IFEN : Institut français de l'environnement
- Institut des hautes études pour la science et la technologie
- INJEP : Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire
- Institut national de recherches archéologiques préventives
- INSTN : Institut national des sciences et techniques nucléaires
- Météo-France
- Musée de l'air et de l'espace
- Musée de la marine

3. Au titre des établissements reconnus d'utilité publique

- ACTA : Association de coordination technique agricole
- ARMINES : Association de recherche des écoles des mines
- CEPH : Fondation Jean-Dausset, centre d'étude du polymorphisme humain
- CEPII : Centre d'études prospectives et d'informations internationales
- CIFEG : Centre international pour la formation et les échanges géologiques
- Collège international de philosophie
- Fondation Alliance Biosécure
- Fondation Arthritis
- Fondation Arts et Métiers
- Fondation Cgenial
- Fondation bâtiment énergie
- Fondation Cœur et artères
- Fondation de la Banque de France pour la recherche en économie monétaire, financière et bancaire
- Fondation de l'Avenir pour la recherche médicale appliquée
- Fondation de l'École normale supérieure
- Fondation de l'École polytechnique
- Fondation de l'industrie à l'École nationale supérieure d'électricité et de mécanique de Nancy
- Fondation de l'Institut français de mécanique avancée
- Fondation de la métallurgie et de l'industrie des mines françaises à l'École nationale supérieure de la métallurgie et de l'industrie des mines de Nancy
- Fondation de recherche pour l'aéronautique et l'espace
- Fondation de recherche pour le développement durable et les relations internationales
- Fondation de recherche pour l'hypertension artérielle
- Fondation des industries minérales, minières et métallurgiques françaises à l'École des mines de Paris
- Fondation des Treilles
- Fondation École polytechnique féminine
- Fondation ELA
- Fondation Edmond de Rothschild pour le développement de la recherche scientifique
- Fondation Fourmentin Guilbert

- Fondation française pour la recherche sur l'épilepsie
- Fondation Fyssen
- Fondation Garches
- Fondation Gustave Roussy
- Fondation HEC
- Fondation Innabiosanté
- Fondation INSEAD (Institution européenne d'administration des affaires)
- Fondation Institut du cerveau et de la moelle épinière
- Fondation Institut Europlace de finance
- Fondation Jérôme Lejeune
- Fondation Josette Day-Solvay.
- Fondation Léon M'Ba
- Fondation MAIF
- Fondation Marcel Mérieux
- Fondation Motrice
- Fondation pour l'agriculture et la ruralité dans le monde (FARM)
- Fondation pour la prospective et l'innovation
- Fondation pour la recherche médicale
- Fondation pour la science
- Fondation pour l'École nationale supérieure de chimie de Mulhouse
- Fondation pour les études de défense
- Fondation pour une culture de sécurité industrielle
- Fondation René Touraine pour la recherche en dermatologie
- Fondation Rhône-Alpes Futur
- Fondation Saint-Cyr
- Fondation Sansouire
- Fondation santé et radiofréquences
- Fondation scientifique de Lyon et du Sud-Est
- Fondation sécurité routière
- Fondation Sophia Antipolis
- Fondation SUPELEC
- Fondation Thérèse et René Planiol pour l'étude du cerveau
- Fondation Tuck pour la formation et la recherche internationale dans le domaine du pétrole et de ses dérivés
- Institut Curie
- Institut d'études avancées de Nantes
- Institut des hautes études scientifiques (IHES)
- Institut d'optique théorique et appliquée
- Institut Gustave Roussy
- Institut Pasteur
- Institut Pasteur de Lille
- Maison des sciences de l'homme

4. Au titre des organismes à caractère international

- CERN : Organisation européenne pour la recherche nucléaire
- CIHEAM : Centre international de hautes études agronomiques méditerranéennes
- CIRC : Centre international de recherche contre le cancer
- EMBL : Laboratoire européen de biologie moléculaire
- EMBO : Organisation européenne de biologie moléculaire
- ESA : Agence spatiale européenne
- ESRF : Installation européenne de rayonnement synchrotron
- HFSP : Frontières humaines
- ILL : Institut Max von Laüe - Paul Langevin
- Vivitron physique nucléaire
- IRAM : Institut de radioastronomie millimétrique

5. Organismes privés agréés pour une durée de cinq ans renouvelable

- « Société XEROX, pour l'établissement dénommé XEROX Research Centre Europe (38240 Meylan) »

NOUVELLE-ZÉLANDE

NOUVELLE-ZÉLANDE

MISE EN CONTEXTE

1 CADRE GÉNÉRAL DE GESTION DE L'IMMIGRATION

1.1 Mise en contexte

Découverte par Abel Tasman (navigateur néerlandais) en 1642, la Nouvelle-Zélande demeurera sans véritable implantation coloniale européenne jusqu'au début du XIX^{e} siècle avec l'arrivée des premiers missionnaires chrétiens. Ainsi, en 1852, la population non maorie compte 28 000 personnes. Ce n'est qu'après les années 1850 que le mouvement d'immigration s'amplifie. Les colons proviennent pour les deux tiers d'Angleterre, les autres arrivant principalement d'Allemagne, de France, d'Écosse et d'Irlande. Si bien qu'en 1870, la population non maorie a atteint 250 000 personnes. La population de la Nouvelle-Zélande augmentera par vagues successives, suivant le flux migratoire en provenance d'Europe, pour atteindre un million en 1908 et deux millions en 1952[411]. Encore aujourd'hui, près du quart (24 %) des immigrants proviennent du Royaume-Uni, suivi de ceux en provenance de la Chine (12 %) et de l'Inde (8 %)[412].

Malgré ces 4,2 millions d'habitants, le développement de la Nouvelle-Zélande s'appuie toujours sur l'immigration, notamment sur la venue de travailleurs étrangers qualifiés. Par ailleurs, la Nouvelle-Zélande est aux prises avec un problème de « fuite des cerveaux » vers les pays anglo-saxons ayant une économie plus forte que la sienne, tels que l'Australie ou le Royaume-Uni. En effet, entre septembre 2006 et septembre 2007, plus de 35 000 Néo-zélandais instruits et qualifiés ont quitté la Nouvelle-Zélande pour l'étranger[413]. L'immigration demeure pour la Nouvelle-Zélande une politique de peuplement visant à contrer les effets négatifs combinés de cette fuite d'une partie de sa jeunesse avec ceux du vieillissement de la population, communs à plusieurs pays industrialisés.

De plus, la Nouvelle-Zélande présente, malgré les fluctuations économiques des dernières décennies, un marché de l'emploi où l'offre dépasse la demande[414]. Cette situation qui perdure depuis le milieu des années 1980 a fait en sorte que le gouvernement néo-zélandais a mis en place, au fil des années, des politiques migratoires pour attirer les travailleurs étrangers qualifiés (*Skilled Migrants*)[415]. Cette approche constitue le mode de peuplement privilégié du gouvernement de Nouvelle-Zélande[416].

---

411 Statistics New Zealand, *History*, http://www.stats.govt.nz/products-and-services/new-zealand-in-profile-2007/history.htm

412 Statistics New Zealand, *Residence Approvals by Nationality*, http://www.stats.govt.nz/NR/rdonlyres/28A2E5DF-F7A4-410F-9148-1185FF11A724/0/Table1101.xls

413 Dan Eaton, *More Kiwis than Brits moving to Australia*, http://www.stuff.co.nz/5667

414 INZ, *Work in New-Zealand*, http://www.newzealandnow.govt.nz/work-in-new-zealand~1.html
Le taux de chômage est relativement stable à 5 % depuis plusieurs années.

415 INZ, *Making a difference*, http://www.immigration.govt.nz/migrant/general/aboutnzis/makingadifference.htm
Il est à noter que des problèmes ont surgi récemment puisque certaines entreprises ont mis à pied des employés néo-zélandais et ont conservé à l'emploi des travailleurs étrangers.

416 Richard Bedford, *New Zealand: The Politicization of Immigration*, http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?ID=86

Afin de pallier la pénurie de travailleurs qualifiés dans certains secteurs de l'économie néo-zélandaise et pour mettre fin aux récriminations de son électorat, le gouvernement adoptait dès le début des années 1990 des politiques proactives en matière d'immigration, dont un système de points[417] lui permettant de suppléer au manque de main-d'œuvre et de réagir rapidement aux fluctuations et aux besoins du marché de l'emploi[418]. Ce système permet au gouvernement néo-zélandais de sélectionner les personnes les plus aptes à s'intégrer à leur nouveau milieu de travail ainsi qu'à la société néo-zélandaise, tout en s'assurant que seuls les travailleurs étrangers qualifiés ont accès aux emplois n'ayant pas trouvé preneur auprès de la main-d'œuvre néo-zélandaise[419]. Ces points sont accumulés selon des critères d'âge, de qualification, d'expérience de travail, de situation familiale et de moyens financiers. Par ailleurs, à la base du système de sélection se trouvent trois exigences statutaires auxquelles tout candidat doit satisfaire : un bon bilan de santé, un casier judiciaire vierge et des ressources financières suffisantes. Nonobstant le nombre de points cumulés, sans ces trois éléments de base, l'acceptation de la demande de résidence permanente est peu probable.

Ainsi, la Nouvelle-Zélande a une politique d'immigration ouverte à toutes les nationalités qui préconise d'abord et avant tout l'immigration permanente. La sélection des immigrants permanents s'effectue à l'aide d'un système de points et favorise l'entrée de travailleurs qualifiés (*l'annexe III présente, à titre illustratif, la grille de points*). Toutefois, il est également possible pour un travailleur étranger de venir en Nouvelle-Zélande sur la base d'un visa / permis de travail temporaire. La sélection, l'admission, le séjour et le travail des travailleurs temporaires étrangers (TTE) ne reposent pas sur un système de points. Le TTE qui désire venir en Nouvelle-Zélande aux fins de travail temporaire doit disposer d'une offre d'emploi d'un employeur néo-zélandais, une offre qui, comme il le sera explicité dans la section 4 « Procédure applicable au traitement des dossiers », doit satisfaire à plusieurs critères. Par ailleurs, tel qu'il le sera également explicité plus loin, une fois qu'une personne détient une expérience de travail sur le territoire néo-zélandais, il lui est plus facile d'accéder à la résidence permanente[420].

1.2 Développements récents

Au cours de la dernière décennie, plusieurs modifications ont été apportées à l'*Immigration Regulations*[421] afin d'attirer et de retenir les travailleurs qualifiés en Nouvelle-Zélande (que ceux-ci entrent au pays au moyen de visas / permis temporaires ou permanents). Parmi ces changements, les plus importants sont les suivants[422] :

- La durée maximale des visas / permis de travail pour les travailleurs étrangers qui est passée de trois à cinq ans en 1999;

---

417 L'annexe III présente la « grille » de pointage pour la catégorie des travailleurs qualifiés qui désirent s'établir en Nouvelle-Zélande au moyen de la résidence permanente.

418 Richard Bedford, *New Zealand: The Politicization of Immigration*, http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?ID=86
Le système de points sert exclusivement dans le cadre du système d'immigration permanente et n'est pas utilisé pour les TTE.

419 DOL, *International Migration Outlook New Zealand 2007/08*, p. 38, http://www.dol.govt.nz/publications/research/migration-outlook-2008/international-migration-outlook-nz-2008.pdf

420 En effet, l'expérience de travail en Nouvelle-Zélande permet à un demandeur de résidence permanente de cumuler un nombre important de points en vertu de la grille de sélection.

421 L'*Immigration Regulations* a apporté des amendements à l'*Immigration Act de 1981*.

422 INZ, *Review of the Essential Skills in Demand Lists*, http://www.immigration.govt.nz/migrant/general/generalinformation/review.htm

- L'instauration dès 1999 de l'*Essential Skills Policy* et la mise en place de deux programmes importants pour les professions en pénurie, à savoir :
  - l'*Immediate Skill Shortage List* (ISSL)[423] – Une liste qui inventorie les professions pour lesquelles il y a un manque immédiat de travailleurs qualifiés en Nouvelle-Zélande. Elle est conçue pour faciliter l'approbation et les demandes de visas / permis de travail. Cette liste est utilisée uniquement en lien avec les visas / permis de travail temporaires. Si un employeur produit une offre d'emploi dans une profession qui est incluse dans l'ISSL, celui-ci n'aura pas à faire la preuve qu'il n'a pas trouvé de travailleurs qualifiés en Nouvelle-Zélande;
  - la *Long Term Skill Shortage List* (LTSSL)[424] – Une liste qui identifie les professions où il y a une pénurie soutenue et permanente de travailleurs qualifiés en Nouvelle-Zélande. Cette liste est utilisée à la fois dans le cadre de l'octroi de visas / permis de travail temporaires et permanents. Si un employeur fait une offre d'emploi à un TTE dans une profession incluse dans la LTSSL, celui-ci n'aura pas à faire la preuve qu'il n'a pas trouvé de travailleurs qualifiés en Nouvelle-Zélande. Par ailleurs, les personnes dont la profession figure sur cette liste peuvent être admissibles aux visas / permis permanents délivrés dans le cadre du programme *Work to Residence (Long Term Skill Shortage List) Policy* ou du *Skilled Migrant Category*. En effet, le fait d'avoir une offre d'emploi, une expérience de travail ou la qualification requise dans profession identifiée par la LTSSL permet aux demandeurs de visas permanents d'obtenir des points supplémentaires.
- La mise en œuvre, en 2002, d'un programme d'accréditation pour les employeurs qui embauchent sur une base régulière des travailleurs étrangers qualifiés. Lorsqu'ils sont accrédités en vertu de ce programme – intitulé *Talent (Accredited Employers) Work Policy*[425] – les employeurs n'ont pas à faire la démonstration qu'il est impossible de combler leurs besoins de main-d'œuvre avec le marché local de l'emploi à chaque fois qu'ils désirent embaucher un TTE. De plus, les TTE embauchés par un employeur accrédité en vertu de ce programme peuvent obtenir un visa de travail temporaire à entrée multiple qui leur permettra, par la suite, d'accéder à la résidence permanente. Ce programme sera présenté à la section 5.1 « Talent (Accredited Employer) Work Policy ».

En 2006, afin de demeurer attractif pour les travailleurs étrangers qualifiés ainsi que pour les TTE, le gouvernement a entrepris la modernisation de son régime d'immigration par la mise en œuvre de l'*Immigration Change Programme*. Ce programme s'articule autour des trois éléments suivants[426] :

- Réforme de la législation;
- Révision des politiques d'immigration et notamment pour les visiteurs, les étudiants et les travailleurs temporaires;
- Révision du mode de délivrance des documents et de l'offre de service relatifs à l'immigration.

---

[423] Cette liste est disponible à l'adresse électronique suivante : INZ, *Immediate Skill Shortage List*, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/89185A40-27D3-41F4-84BE-30129920411D/0/ISSL.pdf

[424] Cette liste est disponible à l'adresse électronique suivante : INZ, *Long Term Skill Shortage List*, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/063ECB35-F5D5-44D8-8325-7041A727A9D5/0/1093.pdf

[425] INZ, *Talent (Accredited Employers) Work Policy requirements*, http://www.immigration.govt.nz/migrant/stream/work/worktoresidence/caniworkinnz/accreditedemployersrequirements.htm

[426] DOL, *Migration Trends & Outlook 2007/08*, p. 15-16, http://dol.govt.nz/publications/research/migration-trends-08/migration-trends-2007-08.pdf

Par ailleurs, en raison de sa proximité avec l'Australie, la Nouvelle-Zélande a signé de nombreuses ententes bilatérales (voire de réciprocité) avec ce pays en matière de libre circulation des biens et des personnes et notamment la *Trans-Tasman Travel Arrangement*[427] qui permet aux citoyens des deux pays de voyager, de résider et de travailler pour une période de temps indéfinie dans l'un ou l'autre des deux pays ainsi que la *Trans-Tasman Mutual Recognition Arrangement*[428] relativement à la reconnaissance des compétences et des diplômes entre les deux pays.

Enfin, au mois d'octobre 2008, les gouvernements chinois et néo-zélandais ont signé un accord de libre-échange, le *New Zealand-China Free Trade Agreement* (NZ-China FTA) qui facilite la mobilité de travailleurs qualifiés (pour certaines professions seulement) chinois et néo-zélandais entre les deux pays[429].

1.3 Instances concernées

1.3.1 Department of Labour

En Nouvelle-Zélande, les questions relatives à l'immigration constituent une des compétences du *Department of Labour* (DOL). Le DOL est un « super ministère » composé de quatre entités indépendantes dirigées chacune par un ministre[430] :

- l'*Accident Compensation Corporation* (ACC) qui est responsable des questions relatives à la santé et la sécurité au travail;
- le *Department for Social Development and Employment* qui est responsable de la législation et des politiques en matière d'aide à l'emploi et de développement social;
- l'*Immigration New Zealand* (INZ) qui assume toutes les responsabilités en matière d'immigration et de sécurité des frontières;
- le *Department of Labour* qui chapeaute les trois autres départements en plus d'assumer les responsabilités en matière de développement du marché du travail et de la main-d'œuvre en Nouvelle-Zélande[431].

En matière d'immigration, les objectifs généraux du DOL soulignent que les politiques d'immigration doivent faciliter l'embauche de travailleurs étrangers par les employeurs de Nouvelle-Zélande afin de répondre aux fluctuations de l'économie. Plus spécifiquement, ces objectifs sont[432] :

- l'ouverture aux investissements étrangers par des politiques axées sur la création d'emplois et l'exportation;
- la rationalisation des procédures d'accréditation des employeurs afin qu'il leur soit plus facile de recruter à l'étranger;
- la délivrance de deux nouveaux types de visas :

---

427 MFAT, *Trans-Tasman Travel Arrangement (TTTA)*, http://www.mfat.govt.nz/Foreign-Relations/Australia/0-trans-tasman-travel.php

428 MFAT, *The Trans-Tasman Mutual Recognition Arrangement (TTMRA)*, http://www.mfat.govt.nz/Foreign-Relations/Australia/1-CER/0-ttmra.php
Le NZ-China FTA est présenté en détail à la section 5.2 de la présente étude.

429 INZ, *New Zealand-China Free Trade Agreement*, http://www.chinafta.govt.nz/

430 DOL, *Our Ministers*, http://www.dol.govt.nz/about/ministers/wilkinson.asp

431 Les trois autres ministres sont sous l'autorité du ministre du DOL.

432 DOL, *Statement of Intent 2009/10-2012/13*, http://www.dol.govt.nz/PDFs/soi-2009.pdf

- le *Silver Fern Visa* sera un visa de travail « ouvert » s'adressant aux étrangers détenteurs d'un diplôme de troisième cycle universitaire et ayant les qualifications requises pour travailler dans un secteur de pointe (*highly skilled occupation*) où la Nouvelle-Zélande enregistre une pénurie de main-d'œuvre. Ce visa leur permettra d'entrer et de demeurer en Nouvelle-Zélande à titre de travailleurs temporaires, et ce, afin de chercher un emploi permanent dans un de ces secteurs. Lorsqu'ils obtiendront un emploi permanent, un permis de travail d'une validité de 24 mois leur sera délivré et ils pourront par la suite soumettre une demande de résidence permanente. Ayant une expérience de travail sur le territoire néo-zélandais à titre de travailleurs qualifiés, ils cumuleront plusieurs points, ce qui leur facilitera l'accès à la résidence permanente. Ce visa est donc conçu de manière à être un tremplin vers l'obtention de la résidence permanente néo-zélandaise en tant que travailleur qualifié (*Skilled Migrant Category ou Work to Residence Scheme*)[433];
- le *Retirement Visa* qui permettra aux étrangers fortunés à la retraite d'accéder plus facilement à la résidence permanente en Nouvelle-Zélande.

Cependant, l'élaboration et la mise en œuvre des mesures et politiques devant assurer l'atteinte des objectifs généraux du DOL en matière d'immigration incombent à l'INZ.

1.3.2 Immigration New Zealand

L'INZ, seule instance responsable des questions d'immigration en Nouvelle-Zélande, compte 750 employés répartis dans 30 bureaux à l'étranger et en Nouvelle-Zélande[434].

Les rôles et missions de l'INZ sont :

- d'enrichir la collectivité de la Nouvelle-Zélande par l'immigration[435];
- d'être une terre d'accueil pour les personnes persécutées et les réfugiés[436];
- de permettre la croissance économique de la Nouvelle-Zélande en[437] :
  - fournissant des conseils sur les politiques d'immigration de la Nouvelle-Zélande aux employeurs et aux groupes communautaires;

---

[433] Il s'agit d'immigrants ayant obtenu une formation de 3e cycle (*tertiary qualifications*) soit en Nouvelle-Zélande, soit dans un pays avec lequel la Nouvelle-Zélande a conclu une entente de dispense de visa – *visa free agreement*. Ces pays sont les suivants : Andorre, Argentine, Autriche, Bahreïn, Belgique, Brésil, Brunei, Bulgarie, Canada, Chili, Chypre, République Tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hong Kong, Hongrie, Islande, Irlande, Israël, Italie, Japon, Corée du Sud, Kuweit, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malaisie, Malte, Mexique, Monaco, Pays-Bas, Norvège, Oman, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, San Marino, Arabie saoudite, Singapour, République slovaque, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Suède, Suisse, Émirats arabes unis, Uruguay, Vatican (la Chine et l'Inde n'en font pas partie). Le fait d'avoir signé un accord de dispense de visa signifie que les diplômes obtenus dans les pays signataires sont d'emblée reconnus en NZ.

Les détenteurs d'un *Silver Fern visa* n'auront pas à souscrire à l'obligation d'avoir un contrat d'embauche afin d'entrer ou de demeurer en Nouvelle-Zélande comme c'est le cas présentement. Par ailleurs, aucune information par rapport au délai dont le travailleur dispose pour trouver un emploi qualifié n'est accessible. Quant aux secteurs en pénurie visés, il s'agit possiblement de ceux mentionnés sur la LTSSL.

Workingin, *The proposed Silver Fern Visa*, http://www.workingin-newzealand.com/info/1051

[434] INZ, *New Zealand Worldwide*, http://www.immigration.govt.nz/migrant/general/aboutnzis/newzealandworldwide.htm

[435] INZ, *Enriching New Zealand*, http://www.immigration.govt.nz/migrant/general/aboutnzis/enrichingnz.htm

[436] INZ, *Helping Hand*, http://www.immigration.govt.nz/migrant/general/aboutnzis/helpinghand.htm

[437] INZ, *Making a difference*, http://www.immigration.govt.nz/migrant/general/aboutnzis/makingadifference.htm

- facilitant l'entrée des visiteurs, des étudiants, des investisseurs et des travailleurs étrangers;
- informant adéquatement les immigrants potentiels afin qu'ils soient aptes à prendre une décision éclairée dans leurs démarches en vue d'immigrer en Nouvelle-Zélande;
- soutenant les nouveaux arrivants dans leur établissement conjointement avec la collaboration d'autres organismes gouvernementaux et communautaires;
- administrant et gérant toutes les questions relatives à l'entrée des personnes en Nouvelle-Zélande.

- de représenter le gouvernement de Nouvelle-Zélande dans les forums internationaux traitant d'immigration;
- de veiller à ce que le gouvernement de Nouvelle-Zélande respecte les ententes et traités internationaux qu'il a signés en matière de migration des personnes, de droit des réfugiés, de criminalité, de fraude et de sécurité liés à l'immigration[438].

Enfin, les questions relatives à l'immigration sont régies par deux textes de loi : l'*Immigration Act* (1987) et l'*Immigration Regulations* (1999). Une version refondue et mise à jour de ces deux lois, l'*Immigration Bill* (2007), est présentement à l'étude[439]. Les modifications concerneraient essentiellement trois domaines clés[440] : les qualifications (*skills*), la sécurité et l'établissement (*settlement*, c'est-à-dire l'intégration des migrants).

1.3.3 New Zealand Qualification Authority

Le travailleur étranger qui désire travailler en Nouvelle-Zélande doit faire reconnaître ses diplômes (scolaires et autres) et évaluer ses compétences (reconnaissance professionnelle et expérience de travail) auprès de la *New Zealand Qualification Authority* (NZQA). Celle-ci s'assure que le travailleur étranger possède les qualifications requises pour occuper l'emploi auquel il postule ou a été embauché[441].

La NZQA émet au travailleur étranger un certificat d'équivalence nommé *International Qualification Assessment* qui indique :

- son niveau de scolarité par rapport au système d'éducation néo-zélandais;
- ses compétences professionnelles par rapport aux normes établies par le gouvernement et les corporations professionnelles de Nouvelle-Zélande[442].

2 DÉFINITIONS RELATIVES AUX CHERCHEURS ÉTRANGERS

Les documents recensés ne présentent aucune définition générale du statut de chercheur ou de scientifique. Cependant, la Nouvelle-Zélande, de concert avec l'Australie, utilise l'*Australian New Zealand Standard Classification of Occupations* (ANZSCO) qui définit les différentes professions

---

438 INZ, *International engagement*, http://www.immigration.govt.nz/migrant/general/aboutnzis/internationalengagement/default.htm

439 DOL, *International Migration Outlook New Zealand 2007/08*, p. 38, http://www.dol.govt.nz/publications/research/migration-outlook-2008/international-migration-outlook-nz-2008.pdf

440 DOL, *Immigration Act Review – Summary of Cabinet Decisions*, p. 2, http://www.dol.govt.nz/PDFs/iar-decisions.pdf

441 INZ, *Expression of Interest Guide*, p. 21, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/E741D6F6-7670-48E1-B824-69B3959461D4/0/1101.pdf

442 INZ, *International Qualification Assessment*, http://glossary.immigration.govt.nz/QualificationsAssessmentReport.htm

et corps d'emploi[443]. L'ANZSCO contient une série de définitions en matière de chercheur ou de scientifique.

Ces définitions sont rattachées à un domaine précis de recherche comme : *Environmental Research Scientist*, *Nurse Researcher*, etc. Par ailleurs, l'ANZSCO assigne un code à six chiffres à chaque type de profession ou de corps d'emploi ainsi qu'une description générale des tâches de chacun (l'annexe I présente deux définitions à titre d'exemple[444]). Un niveau de complexité est associé à chacune des professions figurant sur l'ANZSCO. Ces niveaux de complexité de un (hautement qualifié) à cinq (peu qualifié) détermineront la durée du visa / permis de travail du TTE (ces éléments seront abordés dans la section 4 « Procédure de traitement des dossiers ». Les listes des professions en pénurie, l'ISSL et la LTSSL, utilisent les codes à six chiffres, les descriptifs et les niveaux de complexité de l'ANZSCO[445].

2.1 Portrait statistique

Comme mentionné précédemment, la Nouvelle-Zélande est un pays d'immigration. En effet, sur une population totale de 4 268 600 personnes au 30 juin 2008, près de 23 % étaient d'origine étrangère[446]. Cette particularité s'explique par un flux migratoire qui, bon an, mal an, est positif. D'ailleurs, les flux entrants ont doublé depuis 1999[447]. Ainsi, pour la période du 1er juin 2007 au 31 mai 2008, 85 200 personnes étaient entrées en Nouvelle-Zélande de manière permanente ou à long terme[448] tandis que 80 500 personnes quittaient le pays de manière permanente ou à long terme[449], pour un solde migratoire positif de 4 700 personnes[450].

Durant cette même période, environ 1,5 million d'autorisations de séjour temporaire ont été accordées (visiteurs, étudiants et travailleurs). De ce nombre, 130 462 visas / permis de travail ont été octroyés (il s'agit de visas / permis temporaires). Les données indiquent que les ressortissants du Royaume-Uni formaient le plus gros du contingent avec 15,7 % de TTE, suivi de près par la Chine avec 11,5 %[451]. Le tableau suivant illustre l'évolution du nombre de personnes à qui un

---

443 INZ, *Australian New Zealand Standard Classification of Occupations*, http://www.immigration.govt.nz/migrant/general/generalinformation/anzsco

444 Australian Bureau of Statistics, *ANZSCO*, http://www.ausstats.abs.gov.au/ausstats/searchclass.NSF(Searchattmnt)?openagent Une recherche par mot clé (*researcher* et *scientist*) a permis d'identifier 10 professions répondant aux critères de chercheurs.

445 OCDE, *Gérer les migrations de travailleurs hautement qualifiés : Une analyse comparative des politiques migratoires et des enjeux des migrations dans les pays de l'OCDE*, p. 22, http://puck.sourceoecd.org/vl=6330060/cl=25/nw=1/rpsv/cgi-bin/wppdf?file=5ksm37c6b0zn.pdf

446 IMSED, *International Migration Outlook New Zealand 2007/08*, p. 23-24, http://www.dol.govt.nz/publications/research/migration-outlook-2008/international-migration-outlook-nz-2008.pdf C'est-à-dire né à l'étranger.

447 OCDE, Gérer les migrations de travailleurs hautement qualifiés : Une analyse comparative des politiques migratoires et des enjeux des migrations dans les pays de l'OCDE, p. 26, http://puck.sourceoecd.org/vl=6330060/cl=25/nw=1/rpsv/cgi-bin/wppdf?file=5ksm37c6b0zn.pdf

448 Selon le document consulté, il s'agit là des *permanent and long-term arrivals and departures*. Ces départs et ces arrivées sont considérés être à long terme ou permanent dans la mesure où les personnes ont indiqué sur leur carte de départ ou d'arrivée qu'elles ont l'intention de rester ou de quitter pour plus de 12 mois.

449 DOL, *International Migration Outlook New Zealand 2007/08*, p. 41, http://www.dol.govt.nz/publications/research/migration-outlook-2008/international-migration-outlook-nz-2008.pdf La plupart des Néo-zélandais qui quittent leur pays pour l'Australie.

450 IMSED, *International Migration Outlook New Zealand 2007/08*, p. 1, http://www.dol.govt.nz/publications/research/migration-outlook-2008/international-migration-outlook-nz-2008.pdf Par ailleurs, ce nombre est en constante progression depuis 1996.

451 IMSED, *International Migration Outlook New Zealand 2007/08*, p. 1, http://www.dol.govt.nz/publications/research/migration-outlook-2008/international-migration-outlook-nz-2008.pdf

permis de travail temporaire a été délivré au cours des trois dernières années, et ce, par pays de provenance.

TABLEAU 12 : NOMBRE DE PERSONNES AYANT OBTENU UN PERMIS DE TRAVAIL TEMPORAIRE, PAR PAYS DE PROVENANCE

Table 7: Principal applicants granted work permits in top source countries since 2005/06*

Country	05/06	06/07	07/08
UK	18,659	18,696	20,431
China	11,954	14,889	14,966
Germany	6,241	7,302	8,016
USA	6,327	7,185	7,851
India	4,889	5,659	7,107
Philippines	2,176	3,666	5,849
Fiji	3,278	4,427	5,579
Japan	6,142	5,803	5,454
Others	40,008	47,830	55,209
Total	**99,674**	**115,457**	**130,462**

*This Table analyses individuals rather than the number of permits issued. If a person had been issued with more than one work permit in any year, they are counted only once.
Source: Department of Labour

Les autorités expliquent l'augmentation du nombre de personnes ayant bénéficié d'un permis de travail temporaire par l'introduction de nouveaux programmes tels que le *Study to Work*. Introduit en 2005, ce programme permet aux étudiants étrangers ayant complété leur formation dans un établissement d'enseignement néo-zélandais de faire une demande de permis de travail temporaire[452]. Par ailleurs, il faut savoir que ces données sur les permis de travail temporaire comprennent plusieurs catégories de TTE : programme jeunesse (18-30 ans), travailleurs saisonniers, partenariats avec la Chine, etc.

Par ailleurs, nonobstant l'utilisation des codes et professions de l'ANZSCO, pour les emplois en pénurie, les données statistiques publiées par le DOL et l'INZ ne sont pas ventilées selon la profession ni par type de migrant (résident, travailleur étranger, travailleur temporaire, etc.). Par conséquent, il n'a pas été possible d'isoler le nombre de chercheurs ou de scientifiques étrangers ayant obtenu un visa / permis de travail (soit en tant que TTE, soit en tant qu'immigrant permanent).

3 PARTAGE DES RESPONSABILITÉS PAR RAPPORT AU RECRUTEMENT ET À LA SÉLECTION

3.1 Instances responsables du recrutement et de la sélection

L'INZ n'est pas directement impliqué dans le recrutement des TTE, ce rôle étant réservé aux employeurs. Toutefois, en tant que responsable de la sélection, de l'admission et du séjour des

[452] Pour l'année 2007-2008, 20 431 Britanniques ont obtenu un permis de travail.
IMSED, *International Migration Outlook New Zealand 2007/08*, p. 14,
http://www.dol.govt.nz/publications/research/migration-outlook-2008/international-migration-outlook-nz-2008.pdf
Ce nombre est en constante progression depuis 1996.

étrangers sur le territoire néo-zélandais, il est directement concerné par la sélection des travailleurs étrangers, que ceux-ci souhaitent venir travailler au pays de manière temporaire ou permanente. En effet, il appartient à l'INZ de fixer les exigences auxquelles doivent se soumettre les employeurs qui désirent recruter à l'étranger et les travailleurs qui souhaitent venir travailler en Nouvelle-Zélande. C'est également l'INZ qui gère le processus de délivrance du visa / permis de travail. Ainsi, l'admission de TTE sera permise uniquement aux conditions suivantes :

- L'une des situations suivantes :
  - l'employeur qui fait l'offre d'emploi a démontré qu'il est dans l'impossibilité de pourvoir un poste à même le bassin de main-d'œuvre néo-zélandaise; ou
  - l'emploi offert figure sur la liste des professions en pénurie (soit sur l'ISSL ou la LTSSL); ou
  - l'employeur qui fait l'offre d'emploi a reçu l'accréditation délivrée en vertu de la *Talent (Accredited Employer) Work Policy*[453];
- le TTE répond aux exigences statutaires et aux conditions d'entrée en Nouvelle-Zélande.

3.2 Rôle des employeurs

En Nouvelle-Zélande, le recrutement des travailleurs étrangers est de la responsabilité de l'employeur. Ainsi, afin qu'un TTE puisse travailler en Nouvelle-Zélande, il doit préalablement avoir reçu une offre d'emploi ferme d'un employeur selon les critères de l'INZ en cette matière. Sauf deux cas d'exceptions, c'est-à-dire s'il est accrédité en vertu de la *Talent (Accredited Employer) Work Policy* ou si l'emploi qu'il offre figure sur une des deux listes de professions en pénurie, l'employeur devra faire la démonstration qu'il est dans l'impossibilité de combler ses besoins de main-d'œuvre à même le marché du travail néo-zélandais.

Par ailleurs, l'employeur doit remplir le formulaire *Employer Supplementary Form* qu'il doit faire parvenir à son futur employé. Ce dernier devra l'annexer à sa demande de visa / permis de travail. Les diverses procédures d'entrée en Nouvelle-Zélande ainsi que celles relatives aux démarches de l'employeur sont décrites à la section 4 « Procédure applicable au traitement des dossiers ».

3.3 Rôle des organismes de réglementation professionnelle

Les corporations professionnelles ne jouent aucun rôle dans le processus de sélection ou de recrutement d'un travailleur étranger. Cependant, dépendamment des professions, la législation néo-zélandaise oblige certains travailleurs étrangers à s'enregistrer auprès de la corporation professionnelle représentant leur profession.

En effet, les travailleurs étrangers qualifiés qui œuvrent dans une profession réglementée ou régie par un ordre professionnel, tels : architecte, médecin, psychologue, etc., doivent s'enregistrer auprès de la corporation professionnelle équivalente de Nouvelle-Zélande[454]. (*L'annexe II présente les professions dont l'enregistrement auprès d'un organisme professionnel néo-zélandais est obligatoire.*)

---

[453] Le fonctionnement de ce programme sera expliqué dans la section 5.1 « Talent (Accredited Employer) Work Policy ». Un employeur qui a reçu cette accréditation n'a pas à faire la démonstration qu'il est dans l'impossibilité de combler un poste à même le bassin de main-d'œuvre néo-zélandais.

[454] INZ, *Expression of Interest Guide*, p. 22-23, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/E741D6F6-7670-48E1-B824-69B3959461D4/0/1101.pdf

Le formulaire de demande de visa / permis de travail et le guide qui l'accompagne sont explicites à ce sujet : les demandeurs qui ont reçu une offre d'emploi pour une occupation dont l'exercice requiert un enregistrement obligatoire auprès d'une corporation professionnelle doivent faire la preuve qu'ils sont en mesure de satisfaire aux exigences de cet enregistrement avant qu'un visa / permis de travail puisse leur être délivré. S'ils ne font pas cette preuve, l'INZ rejettera leur demande.

Il n'a pas été possible d'obtenir de l'information permettant de savoir si le fait d'avoir obtenu un certificat d'équivalence de la NZQA facilite les démarches d'enregistrement des TTE auprès des corporations professionnelles.

4 PROCÉDURE APPLICABLE AU TRAITEMENT DES DOSSIERS

Dans la présente section, nous aborderons seulement les procédures encadrant l'entrée en Nouvelle-Zélande pour les TTE. Nous n'exposerons pas les procédures concernant les travailleurs étrangers qualifiés qui souhaitent résider de manière permanente en Nouvelle-Zélande (demande de résidence ou travailleur indépendant). Aussi, nous ne présenterons pas les mesures réservées aux citoyens australiens contenues dans les ententes liant la Nouvelle-Zélande et l'Australie, soit le *Trans-Tasman Travel Arrangement* et le *Trans-Tasman Mutual Recognition Arrangement*[455].

Par ailleurs, il faut savoir qu'il n'y a pas, en Nouvelle-Zélande, de voie particulière ou de voie d'entrée rapide pour les personnes qui réclament le titre de « chercheurs ». Ces derniers, pour travailler en Nouvelle-Zélande, doivent se prévaloir du régime général visant les TTE s'ils désirent travailler de manière temporaire ou du régime général visant les travailleurs étrangers qualifiés s'ils désirent résider et travailler en Nouvelle-Zélande de manière permanente.

Un professeur invité d'une université étrangère pourrait par ailleurs venir, pour une courte période (moins de trois mois et, dans des cas exceptionnels, entre trois mois et un an), avec un visa pour une activité spéciale (*specific purpose or event visa*). Ce visa peut être demandé lorsque le professeur vient pour faire une série de conférences[456]. Il n'y a pas de visa ou de procédure spéciale pour les chercheurs du milieu universitaire qui veulent travailler sur un projet de recherche à plus long terme (ex. : deux à trois ans). Pour cela, ils doivent se prévaloir du régime général visant les TTE[457]. Pour obtenir le visa *specific purpose or event*, le professeur d'une université étrangère invité par une université néo-zélandaise doit se soumettre aux mêmes procédures qu'un TTE (ex. : mêmes exigences statutaires). Il devra fournir une copie du contrat ou de la lettre d'engagement de l'établissement néozélandais qui l'invite accompagnée des documents émis par son université d'origine prouvant son dégagement (année sabbatique, congé sans solde, etc.) ainsi que les arrangements financiers négociés entre l'université d'origine et l'université néo-zélandaise (salaire, assurances, etc.), le cas échéant. Pour ce qui est de sa famille, ses proches devront se soumettre

---

[455] La Nouvelle-Zélande présente une législation complexe comprenant des procédures propres à plusieurs types de travailleurs étrangers (qualifiés, saisonniers, temporaires, résidents, habitants des Samoa, etc.) et étant donné les contraintes budgétaires et temporelles de la présente étude, ces aspects des lois et règlements encadrant les types de travailleurs étrangers autres que ceux relatifs aux TTE ne seront pas traités.

[456] Dans le guide associé à ce visa, il n'est aucunement fait mention des professeurs invités. Ainsi, il semble surtout s'adresser aux gens d'affaires de passage, aux artistes et aux sportifs. Toutefois, après discussion avec nos personnes-ressources, il appert que ce visa est aussi parfois utilisé pour faire venir des professeurs invités pour de courtes périodes. Taryn Neil (23 septembre 2009). *Invited Scholar*, [conversation téléphonique avec Marc Demers].

[457] Andrew Weller (9 juillet 2009). *Skilled Migrants*, [conversation téléphonique avec Marc Demers].

aux procédures existantes pour les familles de travailleurs étrangers détenteurs d'un visa / permis de travail (aucune procédure allégée ou spéciale)[458].

Enfin, il existe un programme d'échange bilatéral pour les chercheurs dont les détails sont exposés à la section 5.3 « Bilateral Research Activities Programme ».

Le système néo-zélandais permet la délivrance de trois catégories de visas temporaires : visiteur, étudiant et travailleur. À ces trois catégories s'ajoute une particularité permettant au détenteur d'un visa d'entrer et sortir de Nouvelle-Zélande à sa guise. En effet, les visas portent habituellement la mention *single* qui permet une seule entrée en Nouvelle-Zélande (la sortie annulant le visa). Par contre, une personne qui souhaiterait pouvoir sortir et entrer à plusieurs reprises doit demander que son visa porte la mention *multiple*. Bien entendu, elle devra fournir les explications nécessaires à cette requête lors du dépôt de sa demande de visa[459].

Avant d'entreprendre quelque démarche que ce soit, le TTE qui souhaite travailler en Nouvelle-Zélande devra s'assurer de remplir certaines conditions afin de soumettre une demande pour l'obtention d'un visa / permis de travail (*Work Visa/Permit*) :

- Avoir reçu une offre d'emploi ferme d'un employeur néo-zélandais;
- Répondre aux trois exigences statutaires normalement liées à l'entrée en Nouvelle-Zélande d'un travailleur étranger, à savoir :
  - être en bonne santé[460];
  - avoir un casier judiciaire vierge;
  - être en mesure de subvenir à ses besoins et à ceux des personnes à sa charge, le cas échéant (pour le TTE, le salaire inscrit sur le contrat de travail fait office de preuve de moyens de subsistance).

De son côté, sauf exception, l'employeur devra faire la preuve qu'il n'a pas été en mesure de trouver une personne qualifiée en Nouvelle-Zélande pour occuper le poste qu'il offre au TTE. L'employeur et le TTE sont donc tous les deux impliqués dans le cadre des procédures permettant à un TTE de travailler en Nouvelle-Zélande.

4.1 Procédures relevant de l'employeur

Les procédures relatives à l'employeur sont relativement simples. Dans un premier temps, il doit faire une offre d'emploi à un travailleur étranger (soit le TTE visé). Par la suite, il doit remplir le formulaire *Employer Supplementary Form – Work Permit/Visa Application* qu'il doit faire parvenir au TTE (ce dernier doit le joindre à sa demande de visa / permis de travail)[461].

Dans ce formulaire, l'employeur doit remplir trois sections, à savoir :

---

458 Taryn Neil (23 septembre 2009). *Invited Scholar*, [conversation téléphonique avec Marc Demers].

459 Andrew Weller (9 juillet 2009). *Skilled Migrants*, [conversation téléphonique avec Marc Demers]. Il s'agit habituellement de travailleurs temporaires ou d'étudiants qui souhaitent pouvoir visiter leur famille à l'étranger lors de vacances ou de congés. Aucuns frais supplémentaire ne sont exigés pour cette option.

460 Il est à noter que l'âge maximum pour un travailleur étranger désirant travailler temporairement ou immigrer en Nouvelle-Zélande est de 55 ans au moment de l'entrée en Nouvelle-Zélande.

461 INZ, *Employer Supplementary Form – Work Permit/Visa Application*, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/BC2C4F49-C3CE-4940-969C-B5E257AB25CF/0/1113.pdf

- la section A où il doit inscrire les détails de son entreprise (propriétaire, coordonnées du propriétaire, adresse d'affaires de l'entreprise, date d'incorporation, nombre d'employés, nombre d'embauches et de congédiements dans les derniers six mois, autres compagnies affiliées, etc.);
- la section B dans laquelle il doit donner le descriptif complet du poste en question (titre, code de l'ANZSCO, coordonnées complètes du lieu de travail, une description des tâches et responsabilités liées au poste, les modalités pécuniaires et normatives, etc.);
- la section C qui doit être complétée seulement si le poste offert ne figure pas dans les listes des professions en pénurie (ISSL et LTSSL). Si l'emploi offert ne figure pas sur l'une de ces deux listes, l'employeur doit prouver qu'il n'a pas trouvé de personne qualifiée en Nouvelle-Zélande pour occuper ce poste (offre d'emploi dans les journaux, durée de la recherche de candidat, explication relativement à son impossibilité de trouver de la main-d'œuvre qualifiée en Nouvelle-Zélande, lettres des agences de recrutement embauchées, etc.)[462].

Dans le cas où l'employeur est appelé à embaucher souvent à l'étranger, celui-ci a aussi la possibilité de bénéficier du programme *Talent (Accredited Employer) Work Policy* qui le dispensera de prouver, chaque fois qu'il a besoin d'un travailleur qualifié, qu'il lui a été impossible d'en trouver un en Nouvelle-Zélande (*ce programme est présenté en détail dans la section suivante*).

L'INZ publie un guide très complet et détaillé à l'intention des employeurs qui souhaitent embaucher du personnel étranger. Le guide, d'une trentaine de pages, présente des exemples de procédures comme celles de l'annexe IV qui présente la séquence des procédures relatives à l'embauche d'un TTE dont la profession figure sur la LTSSL.

Coûts et délais pour l'employeur

Il n'y a aucun coût associé à la complétion du formulaire *Employer Supplementary Form – Work Permit/Visa Application*, car ce formulaire n'a pas à être traité par l'INZ avant d'être transmis au TTE. Il en va de même pour les délais étant donné qu'il s'agit d'un document examiné en même temps que les autres documents accompagnant la demande de visa / permis de travail du TTE.

4.2 Procédures relevant du TTE

Il n'existe qu'une seule porte d'entrée pour un TTE qui souhaite travailler en Nouvelle-Zélande. Il s'agit des procédures relatives à l'*Essential Skills Work Policy* pour les travailleurs qualifiés (*Skilled Migrants*). L'*Essential Skills Work Policy* s'applique pour les trois cas de figures suivants[463] :

- La profession apparaît sur l'ISSL;
- La profession apparaît sur la LTSSL;
- L'employeur est en mesure de prouver que personne en Nouvelle-Zélande ne peut pourvoir le poste qui est offert ou pour lequel il veut embaucher un travailleur étranger donné (ou il est accrédité en vertu du *Talent (Accredited Employer) Work Policy*).

---

[462] Andrew Weller (9 juillet 2009). *Skilled Migrants*, [conversation téléphonique avec Marc Demers]. Il est à noter que l'employeur devra faire cette démarche avant de recruter un TTE, car il doit obtenir l'autorisation de l'INZ à cette fin. Cependant, cette procédure ne s'applique que dans les cas où la profession du TTE ne figure sur aucune des listes de professions en pénurie, ce qui arrive très rarement.

[463] INZ, *Work Visa/Permit Guide*, p. 5, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/371C5E08-3AAE-4F62-A283-8430B1716E70/0/1016.pdf

Les TTE qui entrent en Nouvelle-Zélande exercent habituellement une profession apparaissant sur l'ISSL. La LTSSL est surtout utilisée par les travailleurs étrangers qualifiés qui souhaitent obtenir la résidence permanente[464]. Néanmoins, les procédures de demande de visa / permis de travail seront les mêmes dans tous les cas.

Par ailleurs, selon les personnes-ressources consultées, si la profession du TTE ne figure pas sur l'ISSL ou la LTSSL, il lui sera très difficile d'entrer en Nouvelle-Zélande. Dans ce cas de figure, l'employeur devra démontrer à l'INZ qu'il n'y a aucun travailleur sur le marché de l'emploi néo-zélandais qui rencontre les exigences de l'emploi, une démonstration parfois difficile[465].

Visa / permis de travail

Le TTE qui désire travailler en Nouvelle-Zélande doit remplir le formulaire *Work Visa/Permit Application* et cocher la case *Essential Skills Work Policy*. Il s'agit d'une demande unique qui regroupe la demande d'entrée en Nouvelle-Zélande (visa) et le droit d'y séjourner pour y travailler (permis de travail), d'où l'appellation « visa / permis de travail[466] ». La Nouvelle-Zélande a simplifié la délivrance des visa / permis de travail. En effet, aucun document papier n'est délivré. Le passeport d'un TTE sera estampillé deux fois par les autorités compétentes néo-zélandaises[467] :

- Une première fois au point de service associé au lieu de provenance du travailleur étranger (ex. : l'ambassade londonienne pour ce qui est des Canadiens[468]) pour le timbre du visa temporaire;
- Une seconde fois à son arrivée en Nouvelle-Zélande pour le timbre du visa / permis de travail sous celui du visa temporaire avec la durée du séjour.

Étant donné que le point de service qui traitera la demande de visa / permis de travail pourra différer selon le lieu de provenance du TTE, celui-ci doit communiquer avec la représentation néo-zélandaise de son lieu de domicile afin de connaître le point de service qui étudiera sa demande de visa / permis de travail.

Déroulement d'une demande de visa / permis de travail par un TTE

Comme cela a été mentionné auparavant, le TTE doit remplir un formulaire de demande de visa / permis de travail dans lequel il doit compléter les sections suivantes :

- La section A qui contient les données personnelles du TTE (nom, prénom, numéro du passeport, état civil, etc.)[469];

---

[464] *Ibid.*, p. 5-6. La LTSSL est liée à un programme appelé *Work to Residence Policy*. En effet, les travailleurs étrangers qualifiés qui utilisent la LTSSL pour faire une demande de visa / permis de travail doivent remplir les sections relatives à la *Work to Residence Policy*.

[465] Andrew Weller (9 juillet 2009). *Skilled Migrants*, [conversation téléphonique avec Marc Demers].

[466] INZ, *Work Visa/Permit Application (INZ 1015)*, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/EC9A6BEF-1152-482F-B39F-B782EE7688FA/0/1015.pdf

[467] Andrew Weller (9 juillet 2009). *Skilled Migrants*, [conversation téléphonique avec Marc Demers].

[468] En effet, le Haut Commissariat de la Nouvelle-Zélande au Canada ne délivre que des visas temporaires pour visiteurs ou étudiants. Il ne délivre aucun visa / permis pour travailleur, ni demande de résidence. Ainsi, un TTE canadien doit acheminer sa demande de visa / permis de travail à l'ambassade de Nouvelle-Zélande à Londres (Royaume-Uni). Le Haut Commissariat de la Nouvelle-Zélande à Ottawa peut toutefois aider le TTE à faire sa demande et faire parvenir celle-ci par le courrier diplomatique entre représentations néo-zélandaises à l'étranger.
Andrew Weller (9 juillet 2009). *Skilled Migrants*, [conversation téléphonique avec Marc Demers].

- La section B indiquant le lieu de résidence du TTE et les coordonnées permettant de le joindre (adresse, numéro de téléphone et de télécopieur, adresse électronique, etc.)[470];
- La section C indiquant l'état de santé du TTE (si le TTE envisage de travailler plus de 12 mois en Nouvelle-Zélande, il devra faire remplir le formulaire *Medical and Chest X-ray Certificate*)[471];
- La section D qui concerne les antécédents judiciaires du TTE. Ce dernier devra fournir une copie de son casier judiciaire si son séjour est de 24 mois et plus[472];
- La section E qui doit être complétée par toute personne de plus de 17 ans. Il s'agit de renseignements additionnels à savoir si le demandeur a fait son service militaire, s'il a fait partie d'une force policière, s'il fait partie d'un service de renseignements où s'il a été impliqué dans des crimes de guerre[473];
- la section F qui concerne ses antécédents en matière de travail (employeurs, emplois et qualification)[474];
- la section G qui décrit dans les moindres détails l'emploi qui lui est offert en Nouvelle-Zélande[475];
- la section H qui constitue la demande de visa ou visa / permis de travail et qui indique le type de visa ou visa / permis demandé, la raison, les dates d'arrivée et de départ, mais surtout la procédure sous laquelle le TTE formule sa demande (un TTE ne peut appliquer que sous l'*Essential Skills Work Policy*)[476];
- la section J réservée exclusivement aux travailleurs étrangers qualifiés (dont les TTE) et qui doit indiquer le code ANZSCO de l'emploi si la profession figure sur une des deux listes de professions en pénurie (ISSL ou LTSSL)[477];
- la section L qui est réservée exclusivement aux travailleurs étrangers qualifiés dont la profession ne figure pas sur une des deux listes de professions en pénurie (ISSL ou LTSSL)[478];
- la section N qui doit indiquer si le TTE a des personnes à charge (conjoint, parents et enfants). Il est à noter que les personnes à charge doivent faire leur propre demande de visa temporaire[479];
- la section O qui constitue la déclaration solennelle du TTE (signature et date)[480].

---

469 INZ, *Work Visa/Permit Application (INZ 1015)*, p. 2, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/EC9A6BEF-1152-482F-B39F-B782EE7688FA/0/1015.pdf

470 *Ibid.* p. 2-3.

471 *Ibid.*, p. 4-5. Il est à noter que les TTE ayant un contrat de travail de moins de 6 mois n'ont pas à fournir de certificat médical. Ceux ayant un contrat de travail compris entre 6 et 12 mois doivent fournir un certificat médical (*Temporary Entry X-ray Certificate*). Cependant, les TTE en provenance d'une liste de pays où l'incidence de la tuberculose est non significative (comme le Canada) n'ont pas à fournir ce certificat. Toutefois, un demandeur provenant de l'Inde ou de la Chine aurait à fournir ce certificat étant donné que ni l'Inde ni la Chine ne figure dans la liste des pays à faible incidence pour la tuberculose.

472 INZ, *Work Visa/Permit Application (INZ 1015)*, p. 5-6, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/EC9A6BEF-1152-482F-B39F-B782EE7688FA/0/1015.pdf
Cette section est obligatoire pour toute personne de plus de 17 ans.

473 INZ, *Work Visa/Permit Application (INZ 1015)*, p. 6-7, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/EC9A6BEF-1152-482F-B39F-B782EE7688FA/0/1015.pdf

474 *Ibid.*, p. 7-8.

475 *Ibid.*, p. 8-9.

476 *Ibid.*, p. 9.

477 *Ibid.*, p. 10.

478 *Ibid.*, p. 11.

479 *Ibid.*, p. 12-13.

Le TTE doit annexer à son formulaire de demande de visa / permis de travail rempli et signé les documents suivants[481] :

- Le paiement des frais associés au traitement de la demande;
- Son passeport valide (une copie, même certifiée, n'est pas acceptée);
- Une photographie récente de type passeport (les normes sont disponibles sur le site Internet de l'INZ);
- La preuve de ses qualifications (diplômes, certificats, cartes professionnelles, etc.);
- Si la profession fait partie de celles pour lesquelles il faut s'enregistrer (détenir un permis d'exercice), faire la preuve que l'on satisfait aux exigences de l'enregistrement;
- Les certificats médicaux (le cas échéant);
- Une copie certifiée de son casier judiciaire (le cas échéant);
- Une copie certifiée et signée de son contrat de travail (signée par le TTE et son employeur);
- Le formulaire *Employer Supplementary Form* que lui aura fait parvenir son employeur, dûment complété et signé;
- Une copie certifiée des visas et visas / permis de travail de ses personnes à charge[482].

Les documents annexés à la demande d'un visa / permis de travail doivent être en anglais ou traduits en anglais s'ils sont dans une autre langue. De plus, les documents traduits doivent être accompagnés d'une copie certifiée des documents originaux[483].

La demande d'un visa / permis de travail peut être remplie par une autre personne que le TTE (consultant en immigration, ami, etc.). Dans le cas d'un consultant en immigration (*Immigration Adviser*), sauf exception, celui-ci devra être enregistré auprès de l'INZ et détenir un permis[484]. Dans le cas d'un ami ou de toute autre personne non professionnelle ayant assisté le TTE dans sa demande, cet individu devra remplir la section du formulaire décrivant ses liens avec le TTE ainsi que ses coordonnées (nom, prénom, adresse, etc.)[485].

Durée du visa / permis de travail

Lorsque le TTE recevra une réponse positive, les autorités néo-zélandaises qui auront traité sa demande lui retourneront son passeport estampillé d'un visa temporaire lui permettant d'entrer en Nouvelle-Zélande. Ce n'est qu'une fois qu'il sera entré en Nouvelle-Zélande que les personnes

---

480 *Ibid.*, p. 16.

481 INZ, *Work Visa/Permit Application (INZ 1015)*, p. 18, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/EC9A6BEF-1152-482F-B39F-B782EE7688FA/0/1015.pdf

482 un visa temporaire visiteur ou étudiant est habituellement délivré à l'intérieur d'un délai de 10 à 15 jours ouvrables.

483 INZ, *Work Visa/Permit Application*, p. 11, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/EC9A6BEF-1152-482F-B39F-B782EE7688FA/0/1015.pdf

484 *Ibid.*, p. 15. Les permis de consultants en immigration sont délivrés en vertu de la *New Zealand Immigration Advisers Licensing Act* 2007. Par ailleurs, certains consultants n'ont pas à détenir de permis pour offrir des conseils en matière d'immigration. Il s'agit notamment de certains employés de la fonction publique, des avocats, des diplomates, d'employés d'organismes juridiques communautaires (*community law center*) au sein desquels un avocat supervise les services, etc.

485 INZ, *Work Visa/Permit Application*, p. 16, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/EC9A6BEF-1152-482F-B39F-B782EE7688FA/0/1015.pdf
Il est interdit pour tout membre de la famille du TTE de remplir le formulaire ou pour tout autre personne dont l'obtention du visa / permis de travail par le TTE lui procurerait un bénéfice quelconque.

compétentes (bureau des douanes) estampilleront de nouveau son passeport du visa / permis de travail.

La durée des visas / permis de travail temporaires délivrés sous l'*Essential Skills Policy* variera selon la durée de l'offre d'emploi et le niveau de complexité auquel est associé son code dans l'ANZSCO (rappelons par ailleurs ici que les listes de professions en pénurie ISSL et LTSSL utilisent les codes l'ANZSCO). Ainsi, les visas / permis de travail délivrés pour une profession dont le niveau de complexité dans l'ANZSCO est de 4 ou 5 (c'est-à-dire peu qualifié) auront une durée maximale d'un an (l'employeur devra modifier le contrat de travail en conséquence). Ceux délivrés pour une profession ayant un niveau 1 dans l'ANZSCO, c'est-à-dire une profession hautement qualifiée, pourront être valides pour une période allant jusqu'à cinq ans (pourvu que l'offre d'emploi soit pour cette durée et que la rémunération annuelle prévue soit d'au moins 55 000 $ NZ (40 700 $ CA[486])). À l'expiration d'un tel visa / permis de travail, le détenteur pourra faire une nouvelle demande. Toutefois, ce nouveau visa / permis de travail ne pourra pas être valide plus de trois ans[487].

Par ailleurs, lorsque la date d'expiration d'un visa / permis de travail approche, son détenteur peut en demander le prolongement. Il n'y a pas de limite au nombre de prolongement qu'il est possible de demander. Toutefois, les conditions qui ont prévalu lors de la délivrance du visa / permis de travail original doivent continuer d'être rencontrées. À titre d'exemple, pour un visa / permis de travail temporaire délivré dans le cadre de l'*Essential Skills Policy* soumis au « test du marché de l'emploi local », l'employeur devra refaire la démonstration qu'il n'y a aucun travailleur sur le marché néo-zélandais susceptible de satisfaire aux exigences de l'emploi offert[488].

Coûts et délais

Le délai de traitement d'un dossier pour une demande de visa / permis de travail – si tout est en ordre et que le personnel de l'ambassade londonienne, dans le cas d'un TTE canadien, ne demande aucun autre document – est de quatre à cinq mois[489]. Le coût d'un visa / permis de travail est de 149,00 $ CA[490].

Par ailleurs, certains pays profitent d'un régime de dispense de frais pour certains types de visas, en vertu d'accords bilatéraux conclus avec la Nouvelle-Zélande. Les pays dont les ressortissants ne doivent pas payer de frais pour les visas / permis de travail sont la Finlande, l'Islande, le Japon, le Mexique et les États-Unis[491].

5 INITIATIVES ENCADRANT L'OCTROI DES PERMIS DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

En Nouvelle-Zélande, il n'existe pas d'initiative encadrant l'octroi des permis de séjour et de travail outre les politiques mises en place dans le cadre des listes de professions en pénurie. Par

---

[486] Banque du Canada, *Taux de change*, http://www.bank-banque-canada.ca/fr/taux/convertisseur.html
Le 25 juin 2009, 1 $ NZ = 0,74 $ CA selon un taux de change de 0,7445 (taux nominal).

[487] INZ, *Work Visa/Permit Guide*, p. 5, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/371C5E08-3AAE-4F62-A283-8430B1716E70/0/1016.pdf

[488] *Ibid.*, p. 4.

[489] Andrew Weller (9 juillet 2009). *Skilled Migrants*, [conversation téléphonique avec Marc Demers].

[490] INZ, *Fees Guide*, p. 7, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/00B58004-04AB-46C6-B32B-5CE91FBA979A/0/1028.pdf

[491] *Ibid.*, p. 4.

contre, le gouvernement néo-zélandais a mis en place un programme d'accréditation pour les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers qualifiés sur une base régulière.

5.1 Talent (Accredited Employer) Work Policy

Le *Talent (Accredited Employer) Work Policy* s'adresse aux employeurs qui souffrent d'un manque permanent de personnel qualifié. Le programme a été instauré afin de les aider dans leurs recherches de travailleurs qualifiés[492]. Les employés qui reçoivent une offre d'emploi de la part d'un employeur accrédité peuvent obtenir un visa de travail temporaire à entrée multiple d'une validité de 30 mois. Après deux ans, ils auront la possibilité de soumettre une demande de résidence permanente. L'expérience accumulée étant reconnue et valorisée par le système de points néo-zélandais, ces derniers pourront, après deux ans de travail sur le territoire, obtenir un nombre de points considérable en vue de se qualifier pour obtenir un visa permanent. Ce programme, en plus de faciliter les démarches des employeurs, représente une passerelle vers la résidence permanente pour les TTE.

Afin de pouvoir se prévaloir de ce programme, les employeurs ou leur entreprise doivent remplir les conditions suivantes[493] :

- Être en bonne santé financière;
- Avoir des politiques en matière de ressources humaines qui rencontrent des standards élevés;
- Avoir démontré une volonté d'embaucher ou de former des travailleurs néo-zélandais;
- Offrir un milieu de travail adéquat et avoir un historique sans tache en matière d'immigration et des lois du travail.

Les emplois offerts par les employeurs accrédités doivent satisfaire aux conditions suivantes[494] :

- Que l'emploi soit directement lié au domaine d'activité principal de l'employeur accrédité;
- Que la durée du contrat de travail soit d'au moins 24 mois;
- Que le salaire de base annuel soit d'au moins 55 000 $ NZ (40 700 $ CA[495]);
- Que le travail soit à temps plein (temps de travail hebdomadaire soit d'au moins 30 heures).

L'INZ se base aussi sur des critères additionnels afin de délivrer une accréditation :

- Depuis combien d'années l'employeur est-il dans les affaires?;
- Quelles sont les relations de l'employeur avec l'*Industry Training Organisation?*;
- L'employeur est-il membre de l'*Equal Employment Oppotunies Employers Group?*;

---

[492] Par « travailleurs qualifiés », l'INZ désigne des travailleurs hautement qualifiés, notamment dans les secteurs basés sur le savoir et dans d'autres domaines susceptibles de contribuer à améliorer l'économie de la NZ. (*The people recruited under this policy should have high skills levels, particularly in knowledge-based industries and other areas that will contribute to New Zealand's economy.*) Il n'a pas été possible d'obtenir plus de précision, notamment s'il s'agit de travailleurs dont la profession figure sur les listes d'emplois en pénurie. INZ, *Purpose of employer accreditation*, http://www.immigration.govt.nz/branch/BMBHome/employeraccreditation/purpose.htm

[493] INZ, *Requirements for employer accreditation*, http://www.immigration.govt.nz/branch/BMBHome/employeraccreditation/requirements-employeraccred.htm

[494] NZIS, *Application for Employer Accreditation under the Talent (Accredited Employers) Work Policy*, p. 2, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/06EF88F0-E183-48AA-A035-55D8D1A8A1F9/0/1090.pdf

[495] Banque du Canada, *Taux de change*, http://www.bank-banque-canada.ca/fr/taux/convertisseur.html Le 25 juin 2009, 1 $ NZ = 0,74 $ CA selon un taux de change de 0,7445 (taux nominal).

- L'employeur possède-t-il une certification de l'*International Organisation for Standardisation?*;
- L'employeur entend-il reconduire annuellement son accréditation, surtout s'il a plusieurs employés possédant des visas / permis de travail au sein de son entreprise?

De plus, l'INZ consulte d'autres agences gouvernementales sur les activités de l'employeur, telles que : l'*Employment Relations*, l'*Health and Safety Section* du DOL, l'*Accident Compensation Corporation* ainsi que les différents syndicats et regroupements de travailleurs afin de rendre sa décision.

Démarches de l'employeur

L'employeur désirant être accrédité doit faire les démarches suivantes divisibles en 5 étapes[496] :

- Remplir le formulaire *Application for Employer Accreditation* (il s'agit d'un formulaire d'une douzaine de pages décrivant les activités de l'entreprise, ses coordonnées, ses ressources financières et humaines, etc.);
- Le formulaire rempli et signé doit être accompagné des documents suivants :
  - la preuve qu'il est en affaires (rapport annuel, enregistrement, etc.);
  - un organigramme de l'entreprise;
  - la preuve qu'il a une politique en matière de ressources humaines;
  - la preuve qu'il a un programme de formation pour ses employés;
  - la preuve qu'il procure un milieu de travail adéquat.
- L'employeur doit autoriser l'INZ à enquêter sur ses activités auprès d'autres instances avec qui il a des liens administratifs ou d'affaires (agences gouvernementales, syndicats, institutions bancaires, etc.);
- L'employeur doit inclure le paiement de l'accréditation initiale;
- L'employeur doit faire parvenir le formulaire et les documents connexes au *Business Migration Branch* de l'INZ, seul responsable de l'accréditation.

L'employeur qui reçoit son accréditation n'aura plus à faire la preuve qu'il n'a pas été en mesure de trouver du personnel qualifié en Nouvelle-Zélande pour chaque TTE qu'il désire engager. Cette accréditation, valable 12 mois, est renouvelable annuellement et aussi longtemps que l'employeur satisfait aux critères de l'INZ[497]. Les employés qui reçoivent une offre d'emploi d'un employeur accrédité obtiennent plus rapidement leur visa / permis de travail. Toutefois, la seule référence que nous avons trouvée sur les délais de traitement vient d'une source secondaire. Il semblerait que ce délai soit, en moyenne, de 5 jours ouvrables[498] (il ne tient pas compte du temps que mettra le TTE à satisfaire aux exigences statutaires liées à la santé et à la sécurité publique). Les délais d'une demande d'accréditation par l'INZ (*Business Migration Branch*) sont, en moyenne, de trois à cinq semaines[499].

---

[496] INZ, *Making an application for employer accreditation*, http://www.immigration.govt.nz/branch/BMBHome/employeraccreditation/apply.htm

[497] INZ, *Approval*, http://www.immigration.govt.nz/branch/BMBHome/employeraccreditation/decisions.htm

[498] University of Otago, *Information for Applicants for Academic Posts and Conditions of Appointments*, http://www.otago.ac.nz/humanresources/employmentconditions/ConditionsofAppointment/conditionsofappointment.html

[499] INZ, *Employer Accreditation – Frequently asked questions*, http://www.immigration.govt.nz/branch/BMBHome/faqs.htm

Secteurs d'activité visés

Ce programme vise tous les secteurs d'activité. Il est possible de consulter la liste des employeurs accrédités directement sur Internet. Le site Internet permet aussi de faire une recherche d'employeur par nom ou par industrie. Présentement, 360 employeurs ayant un bureau ou leur siège social en Nouvelle-Zélande figurent sur cette liste[500].

Résultats obtenus

Entre le 1er juin 2007 et le 31 mai 2008, l'INZ a accepté 367 demandes de résidence permanente soumises par des TTE admis en Nouvelle-Zélande par l'entremise de ce programme[501]. Toutefois, il n'a pas été possible d'obtenir le nombre de TTE admis en Nouvelle-Zélande en vertu de ce programme.

Facteurs de succès et écueils rencontrés

Les documents recensés ne permettent pas de connaître les facteurs de succès ainsi que les obstacles rencontrés. De plus, les personnes contactées au Haut Commissariat de la Nouvelle-Zélande à Ottawa n'ont pas été en mesure de nous donner une réponse à ce sujet.

Coûts

Seul l'employeur est appelé à payer des frais afin de se prévaloir de ce programme. Ainsi, il en coûte 1 400 $ NZ (1 036 $ CA[502]) pour la première année d'accréditation et 400 $ NZ (296 $ CA) pour les années subséquentes.

5.2 New Zealand-China Free Trade Agreement (NZ-China FTA)

L'accord de libre-échange NZ-China FTA (signé le 1er avril 2008 et mis en œuvre le 1er octobre 2008), prévoit des procédures spéciales d'octroi de visas / permis de travail pour les TTE chinois spécialisés désirant travailler en Nouvelle-Zélande et ayant reçu une offre d'emploi de la part d'un employeur néo-zélandais (la réciprocité s'applique pour les TTE néo-zélandais souhaitant travailler en Chine)[503]. En fait, l'entente indique que les TTE chinois qui se prévaudront de ce programme devront recevoir une réponse de l'INZ dans les 10 jours suivant le dépôt de leur demande[504].

Cependant, il est à noter que la réponse peut n'être qu'une confirmation de traitement de dossier ou un avis sur l'état d'avancement de la demande du travailleur chinois. Les deux pays se sont engagés à procéder de façon rapide et transparente, mais sans avoir établi un calendrier précisant les délais de traitement de dossier de part et d'autre.

---

500 INZ, *Accredited Employers List*, http://www.immigration.govt.nz/migrant/stream/work/worktoresidence/LinkAdministration/ToolboxLinks/AccreditedEmployersList.htm

501 DOL, *Migration Trends & Outlook 2007/08*, p. 123, http://dol.govt.nz/publications/research/migration-trends-08/migration-trends-2007-08.pdf
Si on inclut les personnes à charge des TTE, ce chiffre augmente à 903 personnes.

502 Banque du Canada, *Taux de change*, http://www.bank-banque-canada.ca/fr/taux/convertisseur.html
Le 25 juin 2009, 1 $ NZ = 0,74 $ CA selon un taux de change de 0,7445 (taux nominal).

503 DOL, *Guide to Special China Immigration Policies*, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/49444C6E-518C-4510-A8F0-213BBFE47C9F/0/1157.pdf
Le NZ-China FTA contient des clauses concernant les étudiants et l'immigration en général.

504 MFAT, *Free Trade Agreement Between The Government of New Zealand And The Government of the People's Republic of China*, p. 76, http://chinafta.govt.nz/1-The-agreement/2-Text-of-the-agreement/0-downloads/NZ-ChinaFTA-Agreement-text.pdf

Aussi, il faut spécifier que les mesures concernant les TTE en provenance de Chine dans le NZ-China FTA ne s'appliquent pas à toutes les professions. Une liste des professions admissibles a été déterminée conjointement par les deux pays. Cette liste, valide pour une période de cinq ans, est sujette à changement selon les conditions économiques et du marché de l'emploi des deux pays[505].

Par ailleurs, il faut savoir que les demandeurs de visas / permis de travail en vertu de cette entente sont également tenus, au même titre que tout autre demandeur de visas / permis de travail, de rencontrer les exigences statutaires liées à la santé et à la sécurité publique. Enfin, à l'échéance de son visa / permis de travail, un travailleur chinois qui aurait bénéficié de ce programme devra retourner en Chine au minimum trois années avant de pouvoir en bénéficier à nouveau.

Secteurs d'activité visés

Ce programme ne vise que certaines catégories de professions. Il n'est pas ouvert à l'ensemble de la main-d'œuvre chinoise comparativement aux ententes entre l'Australie et la Nouvelle-Zélande. La liste actuelle des professions couvertes par l'entente est reproduite à l'annexe V de la présente fiche. Une trentaine de professions liées aux domaines de l'informatique, de l'électronique, de la santé, de l'éducation, de la construction, de l'automobile et de domaines propres à la culture chinoise (cuisine, langue, arts martiaux et médecine traditionnelle) y sont énoncées[506].

Chaque profession est contingentée (quota) et l'entente prévoit qu'un nombre maximum de TTE chinois peut bénéficier de ce programme annuellement. Ainsi, le quota varie de 100 à 200 TTE chinois par profession et le nombre maximum de TTE chinois ne doit pas dépasser 1 000 par année.

Résultats obtenus

Le NZ-China FTA est entré en vigueur en octobre 2008 et, pour le moment, il n'existe aucune donnée statistique.

Facteurs de succès et écueils rencontrés

Comme l'entrée en vigueur du NZ-China FTA est très récente, il n'est pas possible pour le moment de connaître les facteurs de succès ou les écueils rencontrés.

Coûts

Les articles 128 et 129 du NZ-China FTA mentionnent que les deux parties (Nouvelle-Zélande et Chine) doivent imposer une tarification raisonnable qui correspond au niveau de service requis[507].

---

505 NZ-China FTA, *Annex 11*, http://www.chinafta.govt.nz/1-The-agreement/2-Text-of-the-agreement/20-Annexes/0-downloads/skilled-workers-side-letter.pdf et http://www.chinafta.govt.nz/1-The-agreement/2-Text-of-the-agreement/0-downloads/NZ-ChinaFTA-Annex-11-Commitments-temporary-employment-entry-natural-persons.pdf

506 *Ibid.*
Pour le moment, cette liste ne contient aucune profession liée directement à la recherche. Cependant, rien n'exclut que des professions de chercheurs ou de scientifiques (*researcher* et *scientist*) y soient ajoutées dans le futur.

507 MFAT, *Free Trade Agreement Between The Government of New Zealand And The Government of the People's Republic of China*, http://chinafta.govt.nz/1-The-agreement/2-Text-of-the-agreement/0-downloads/NZ-ChinaFTA-Agreement-text.pdf

Présentement, le calculateur interactif de l'INZ calcule un coût compris entre 760 ¥ et 910 ¥ (128,82 $ CA à 154,25 $ CA[508]) pour la délivrance d'un visa de travail pour un TTE en provenance de la Chine[509]. Le coût varie en fonction de la province d'origine du TTE chinois.

5.3 Bilateral Research Activities Programme

Le gouvernement néo-zélandais subventionne un programme d'échange scientifique de la *Royal Society of New Zealand* nommé *Bilateral Research Activities Programme*. Ce programme, mis en place en 1994, a pour but de faciliter les mouvements des chercheurs étrangers et néo-zélandais qui travaillent sur des projets communs, à l'étranger ou en Nouvelle-Zélande[510].

Ainsi, un chercheur étranger verra sa demande de visa / permis de travail traitée rapidement s'il travaille sur un projet chapeauté par ce programme. Lors de sa demande de visa, le chercheur devra remplir la section *Specific Purpose or Event Work Policy*. Par contre, il n'existe aucun cas de figure et chaque demande est traitée à la pièce. Généralement, le chercheur obtient une réponse dans un délai de deux à trois semaines et quelques fois plus rapidement, si le cas l'exige[511]. Il faut noter qu'il s'agit d'un programme d'envergure très modeste (en 2005, le programme disposait de 300 000 $ NZ et ces fonds étaient destinés à payer les frais de déplacement des chercheurs). Il n'a pas été possible d'en connaître davantage sur ce programme.

6 ADMISSIBILITÉ À CERTAINS PROGRAMMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Les TTE bénéficient habituellement d'une couverture fournie par leur employeur en matière d'assurance maladie et de régime de retraite. Bien que les cotisations patronales ne soient pas obligatoires, la plupart des employeurs sont affiliés à des fonds de pension et des assurances maladie privées. En général, les grandes compagnies prévoient souvent dans leur offre d'emploi des *social packages* qui incluent diverses protections sociales.

Toutefois, l'employé est également libre de cotiser au fonds de pension et à l'assurance maladie de son choix puisque la législation néo-zélandaise n'oblige pas les citoyens ni les résidents (permanents ou temporaires) à cotiser à de tels régimes. En matière d'assurance chômage, seuls les citoyens et les résidents permanents (qui résident Nouvelle-Zélande depuis au moins deux ans) peuvent en bénéficier[512].

6.1 Régime lié aux rentes

En Nouvelle-Zélande, le régime de retraite repose sur l'impôt. Ainsi, la législation n'oblige personne à cotiser à un fonds de retraite; chacun est libre de cotiser à un régime privé ou non, y compris les TTE. Toutefois, étant donné le vieillissement de la population, le gouvernement incite forte-

---

[508] Banque du Canada, *Taux de change*, http://www.bank-banque-canada.ca/fr/taux/convertisseur.html
Le 29 juin 2009, 1 Renminbi yuan chinois (RMB¥)= 0,17 $ CA selon un taux de change de 0,1695 (taux nominal).

[509] INZ, *Office and fees finder*, http://www.immigration.govt.nz/migrant/stream/work/worktemporarily/LinkAdministration/ToolboxLinks/officeandfeescalculator.htm?level=1

[510] RSNZ, *The Bilateral Research Activities Programme*, http://www.royalsociety.org.nz/site/funding/isat/default.aspx

[511] Andrew Weller (9 juillet 2009). *Skilled Migrants*, [conversation téléphonique avec Marc Demers].

[512] Work and Income, *Unemployment Benefits*, http://www.workandincome.govt.nz/individuals/a-z-benefits/unemployment-benefit.html

ment les nouveaux résidents et notamment les travailleurs étrangers à cotiser à un fonds de retraite[513].

Par ailleurs, la Nouvelle-Zélande a signé une convention avec plusieurs administrations étrangères – donc le Canada (le Québec n'est pas inclus dans cette entente) – qui prévoient que les rentes soient également versées à l'étranger[514]. Ainsi, les périodes cotisées en Nouvelle-Zélande seront reconnues par le régime de retraite canadien. L'entente prévoit le principe de la réciprocité pour les Néo-zélandais travaillant et cotisant au Canada[515].

6.2 Régime lié aux accidents du travail et aux maladies professionnelles

Le service de santé néo-zélandais distingue les soins et traitements pour maladie (santé) de ceux faisant suite aux accidents et aux maladies professionnelles. Dans ces derniers cas, le gouvernement néo-zélandais a recours à l'ACC pour gérer la couverture personnelle accident des citoyens néo-zélandais, des résidents et des visiteurs temporaires dans le pays. La couverture ACC est automatique pour les accidents et les traitements d'urgence, mais elle n'est pas gratuite pour les étrangers[516]. Aussi, dans le cas où un étranger subit une blessure débilitante qui entraîne une incapacité, celui-ci peut recevoir une rente d'invalidité dont la durée et le montant sont déterminés par l'ACC. Le montant maximal est de 74,88 $ NZ (55,41 $ CA) par semaine. Le travailleur étranger devra avoir résidé au moins deux ans en Nouvelle-Zélande afin d'y avoir droit[517].

6.3 Régime lié à l'assurance maladie

Le système public de santé néo-zélandais est principalement alimenté par l'impôt. Pour les bénéficiaires de ce système, les soins sont gratuits ou partiellement subventionnés. Pour bénéficier de la gratuité ou de l'aide publique en matière de soins, il est nécessaire de répondre à l'un des critères suivants :

- Être citoyen néo-zélandais;
- Être résident permanent;
- Être un réfugié;
- Être un travailleur temporaire dont le contrat de travail est d'une durée minimale de deux ans[518].

Cependant, le régime public ne paye pas tous les frais inhérents aux soins de santé et le recours à une assurance médicale privée s'avère donc nécessaire pour une prise en charge complète des soins[519].

---

513 Immagine, *Pensions in New Zealand*, http://www.immigration.co.nz/life-in-new-zealand-for-migrants/welfare-in-new-zealand.html

514 Cette convention comprend, outre les rentes de retraite, les rentes pour invalidité, survivant (veuf ou veuve) et vétéran.

515 Work and Income, *Social security agreement with Canada*, http://www.workandincome.govt.nz/documents/canada-gate-brochure.pdf

516 ACC, *Am I Covered?*, http://www.acc.co.nz/making-a-claim/am-i-covered/index.htm#P63_4786

517 ACC, *Independence Allowance*, http://www.acc.co.nz/making-a-claim/what-support-can-i-get/ECI0035

518 Le TTE est assuré dès qu'il obtient son permis de travail à l'entrée en Nouvelle-Zélande. Il n'y a donc pas de période d'attente pour bénéficier de l'assurance maladie.

519 ENZ, *Healthcare for Migrants*, http://www.emigratenz.org/healthcare-migrants-newzealand.html

De nombreux Néo-zélandais, résidents et travailleurs étrangers contractent des assurances ladie leur permettant d'avoir accès aux hôpitaux privés sans délai. En effet, pour les soins non gents, les patients du système de santé publique sont inscrits sur des listes d'attente plus ou moins longues selon l'établissement. Par ailleurs, de nombreuses compagnies d'assurances posent une gamme étendue de contrats, de la couverture médicale de base à la couverture le. Il est à noter que les personnes à charge sont sujettes aux mêmes dispositions[520].

7 AUTRES MODALITÉS

7.1 Statut des personnes à charge

Les personnes à charge d'un TTE doivent faire toutes les démarches liées à une demande de sa afin d'entrer en Nouvelle-Zélande, de même que les procédures relatives à un visa / permis de travail, si elles désirent travailler. En effet, le demandeur principal n'a pas le droit d'inclure de personnes à charge sur son formulaire de demande de visa / permis de travail[521]. Ainsi, à titre d'exemple, un TTE marié et père de deux enfants (l'un d'âge scolaire et l'autre non) qui souhaite que sa famille l'accompagne doit procéder de la manière suivante :

Lors du dépôt de sa demande, il aura pris soin de remplir la section « *family work policy* » du formulaire de demande de visa / permis de travail afin que l'INZ soit informé du nombre de personnes qui compose sa famille et de leur état civil (adulte, enfant, étudiant, etc.). Ainsi, pour notre cas de figure :

- l'épouse du TTE devra faire une demande de visa visiteur si elle ne souhaite pas travailler ou une demande de visa / permis de travail si elle souhaite travailler en Nouvelle-Zélande (elle n'est pas dans l'obligation d'avoir une offre d'emploi au préalable);
- le TTE devra faire une demande de visa étudiant pour son enfant en âge scolaire;
- le TTE devra faire une demande de visa visiteur pour son enfant qui n'est pas en âge de fréquenter l'école.

Par ailleurs, les membres de la famille du TTE doivent aussi satisfaire aux exigences statutaires de l'INZ. Toutefois, les femmes enceintes et les enfants de moins de 11 ans n'ont pas à fournir les résultats d'examens radiographiques (rayons X) habituellement demandés avec le certificat médical pour un séjour de 12 mois et plus.

Ainsi, pour cette famille comprenant quatre personnes, il y aura la délivrance de quatre visas distincts. Par ailleurs, les visas et visas / permis de travail des membres à charge du demandeur principal, soit le TTE, auront la même durée que celui de ce dernier[522].

En définitive, chaque membre de la famille aura fait une demande distincte puisque l'INZ ne permet pas de faire de demande conjointe. Cependant, le TTE pourra déposer toutes les demandes en même temps et demander qu'elles soient traitées de façon à ce que les membres de la famille obtiennent l'autorisation de venir en Nouvelle-Zélande ensemble[523].

---

[520] ENZ, *Healthcare for Migrants*, http://www.emigratenz.org/healthcare-migrants-newzealand.html

[521] INZ, *Work Visa/Permit Guide*, p. 3, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/371C5E08-3AAE-4F62-A283-8430B1716E70/0/1016.pdf

[522] Andrew Weller (9 juillet 2009). *Skilled Migrants*, [conversation téléphonique avec Marc Demers].

[523] *Ibid.*

7.2 Conditions de prolongation du séjour et de l'accès à la résidence permanente

Prolongation de séjour

Comme mentionné précédemment, lorsque la date d'expiration d'un visa / permis de travail proche, son détenteur peut en demander le prolongement. Il n'y a pas de limite au nombre de prolongements qu'il est possible de demander. Toutefois, les conditions qui ont prévalu lors de la délivrance du visa / permis de travail original doivent continuer d'être rencontrées. À titre d'exemple, pour un visa / permis de travail temporaire délivré dans le cadre de l'*Essential Skills Policy* soumis au « test du marché de l'emploi local », l'employeur devra refaire la démonstration qu'il n'y a aucun travailleur sur le marché néo-zélandais susceptible de satisfaire aux exigences de l'emploi offert[524]. Si la profession du TTE était sur une des deux listes de professions en pénurie (ISSL et LTSSL), elle doit continuer d'y figurer. Le TTE doit faire, à chaque fois, une nouvelle demande de visa / permis de travail. Toutefois, comme la demande a déjà été traitée auparavant et que le demandeur réside en Nouvelle-Zélande, le délai de traitement est habituellement de deux à trois semaines[525].

Accès à la résidence permanente

Les personnes qui entrent en Nouvelle-Zélande dans le cadre des politiques encadrant les travailleurs qualifiés (cela inclut les TTE puisque ces derniers entrent sur le territoire en vertu de l'*Essential Skills Policy*, un programme ciblant les travailleurs qualifiés) peuvent demander la résidence permanente après une période de deux ans. La pratique du changement de statut, de TTE à résident permanent, constitue le mode de recrutement principal d'immigrants. En somme, il s'agit d'une stratégie d'immigration en deux temps[526]. Dans un premier temps, les TTE ont accès au marché de l'emploi en Nouvelle-Zélande et, dans un second temps, l'accès à la résidence permanente leur est aussi facilité.

Par ailleurs, la Nouvelle-Zélande offre depuis plusieurs années l'accès à la résidence permanente aux diplômés étrangers se caractérisant comme travailleurs qualifiés en vertu du programme d'immigration permanente (ex. : le système de points)[527].

Enfin, il est important de noter qu'il est possible de demander sa citoyenneté après cinq années de résidence permanente. Ainsi, un TTE qui serait entré en Nouvelle-Zélande en vertu d'un contrat de travail de deux ans (et d'un visa / permis de travail temporaire d'une durée équivalente) et qui par la suite obtiendrait sa résidence permanente pourrait demander sa citoyenneté sept années après son arrivée en Nouvelle-Zélande[528].

---

524 INZ, *Work Visa/Permit Guide*, p. 4, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/371C5E08-3AAE-4F62-A283-8430B1716E70/0/1016.pdf

525 Andrew Weller (9 juillet 2009). *Skilled Migrants*, [conversation téléphonique avec Marc Demers].

526 OCDE, *Gérer les migrations de travailleurs hautement qualifiés : Une analyse comparative des politiques migratoires et des enjeux des migrations dans les pays de l'OCDE*, p. 41, http://puck.sourceoecd.org/vl=6330060/cl=25/nw=1/rpsv/cgi-bin/wppdf?file=5ksm37c6b0zn.pdf

527 *Ibid.*, p. 27.

528 Department of Internal Affairs, *General Requirements for a Grant of New Zealand Citizenship*, http://www.dia.govt.nz/diawebsite.nsf/wpg_URL/Services-Citizenship-General-Requirements-for-a-Grant-of-New-Zealand-Citizenship?OpenDocument#thirteen

8 CONCLUSION

En l'absence de visas / permis propres aux chercheurs, les personnes qui désirent travailler de manière temporaire en Nouvelle-Zélande à ce titre doivent suivre la procédure s'appliquant à tous les demandeurs de visas / permis de travail temporaire.

Cette procédure est un processus complexe et relativement long même pour un TTE qui répond aux critères de l'INZ. En effet, le TTE doit prévoir plusieurs semaines afin de préparer sa demande puisque certains des documents qu'il doit y annexer peuvent être longs à obtenir (certificat médical, dossier judiciaire, évaluation des diplômes, etc.). À cela s'ajoute le temps de traitement qui peut prendre jusqu'à cinq mois. Ainsi, obtenir un visa / permis de travail temporaire peut facilement prendre six mois. En revanche, le coût de 170,00 $ CA est relativement peu élevé en comparaison à certaines autres administrations étudiées telles que les États-Unis par exemple.

Par ailleurs, il faut également souligner que les deux listes de professions en pénurie, combinées aux exigences auxquelles doit faire face l'employeur qui veut engager un étranger dont la profession ne figure pas sur une des listes de pénurie (test du marché local de l'emploi), font office de filtres en ne laissant entrer en Nouvelle-Zélande que les personnes les plus qualifiées.

Enfin, il est intéressant de noter que le nombre de TTE qui demandent un changement de statut (demande de résidence permanente) après deux années de présence sur le territoire est en progression. Selon les personnes contactées, plusieurs facteurs expliquent cet état de fait comme : la qualité de vie, un taux de chômage stable, un coût de la vie raisonnable, la bonne santé économique du pays, la possibilité de demander la résidence permanente après un séjour de deux ans seulement, etc.[529]

[529] Andrew Weller (9 juillet 2009). *Skilled Migrants*, [conversation téléphonique avec Marc Demers].

BIBLIOGRAPHIE

ACCIDENT COMPENSATION CORPORATION (Page consultée le 6 juillet 2009). *Am I Covered?*, [en ligne], http://www.acc.co.nz/making-a-claim/am-i-covered/index.htm#P63_4786

ACCIDENT COMPENSATION CORPORATION (Page consultée le 6 juillet 2009). *Independence Allowance*, [en ligne], http://www.acc.co.nz/making-a-claim/what-support-can-i-get/ECI0035

BEDFORD, Richard (Page consultée le 11 juin 2009). *New Zealand: The Politicization of Immigration*, [en ligne], http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?ID=86

DEPARTMENT OF INTERNAL AFFAIRS (Page consultée le 10 juillet 2009). *General Requirements for a Grant of New Zealand Citizenship*, [en ligne], http://www.dia.govt.nz/diawebsite.nsf/wpg_URL/Services-Citizenship-General-Requirements-for-a-Grant-of-New-Zealand-Citizenship?OpenDocument#thirteen

DEPARTMENT OF LABOUR (Page consultée le 29 juin 2009). *Guide to Special China Immigration Policies*, [en ligne], http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/49444C6E-518C-4510-A8F0-213BBFE47C9F/0/1157.pdf

DEPARTMENT OF LABOUR (Page consultée le 22 juin 2009). *International Migration Outlook New Zealand 2007/08*, [en ligne], http://www.dol.govt.nz/publications/research/migration-outlook-2008/international-migration-outlook-nz-2008.pdf

DEPARTMENT OF LABOUR (Page consultée le 25 juin 2009). *Migration Trends & Outlook 2007/08*, [en ligne], http://dol.govt.nz/publications/research/migration-trends-08/migration-trends-2007-08.pdf

DEPARTMENT OF LABOUR (Page consultée le 25 juin 2009). *Statement of Intent 2009/10-2012/13*, [en ligne], http://www.dol.govt.nz/PDFs/soi-2009.pdf

DEPARTMENT OF LABOUR (Page consultée le 22 juin 2009). *The Recognised Seasonal Employer Work Policy*, [en ligne], http://www.dol.govt.nz/initiatives/strategy/rse/index.asp

ENZ (Page consultée le 6 juillet 2009). *Healthcare for Migrants*, [en ligne], http://www.emigratenz.org/healthcare-migrants-newzealand.html

IMMAGINE (Page consultée le 6 juillet 2009). *Pensions in New Zealand*, [en ligne], http://www.immigration.co.nz/life-in-new-zealand-for-migrants/welfare-in-new-zealand.html

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 15 juin 2009). *Accredited Employers List*, [en ligne], http://www.immigration.govt.nz/templates/Content/ListsPopup.aspx?NRMODE=Published&NRORIGINALURL=%2fmigrant%2fstream%2fwork%2fworktoresidence%2fLinkAdministration%2fToolboxLinks%2fAccreditedEmployersList%2ehtm%3flevel%3d1&NRNODEGUID=%7bA4555DF7-6E77-44A7-83EA-29F57F8D0DEB%7d&NRCACHEHINT=Guest&level=2

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 29 juin 2009). *Approval*, [en ligne], http://www.immigration.govt.nz/branch/BMBHome/employeraccreditation/decisions.htm

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 15 juin 2009). *Australian New Zealand Standard Classification of Occupations*, [en ligne], http://www.immigration.govt.nz/migrant/general/generalinformation/anzsco

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 10 juin 2009). *Employer Supplementary Form – Work Permit/Visa Application*, [en ligne], http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/BC2C4F49-C3CE-4940-969C-B5E257AB25CF/0/1113.pdf

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 25 juin 2009). *Enriching New Zealand*, [en ligne], http://www.immigration.govt.nz/migrant/general/aboutnzis/enrichingnz.htm

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 15 juin 2009). *Expression of Interest Guide*, [en ligne], http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/E741D6F6-7670-48E1-B824-69B3959461D4/0/1101.pdf

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 29 juin 2009). *Frequently asked questions*, [en ligne], http://www.immigration.govt.nz/branch/BMBHome/faqs.htm

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 25 juin 2009). *Helping Hand*, [en ligne], http://www.immigration.govt.nz/migrant/general/aboutnzis/helpinghand.htm

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 25 juin 2009). *International engagement*, [en ligne], http://www.immigration.govt.nz/migrant/general/aboutnzis/internationalengagement/default.htm

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 15 juin 2009). *International Qualification Assessment*, [en ligne], http://glossary.immigration.govt.nz/QualificationsAssessmentReport.htm

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 29 juin 2009). *Making an application for employer accreditation*, [en ligne], http://www.immigration.govt.nz/branch/BMBHome/employeraccreditation/apply.htm

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 15 juin 2009). *Making a difference*, [en ligne], http://www.immigration.govt.nz/migrant/general/aboutnzis/makingadifference.htm

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 15 juin 2009). *New Zealand-China Free Trade Agreement*, [en ligne], http://www.chinafta.govt.nz/

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 15 juin 2009). *New Zealand Worldwide*, [en ligne], http://www.immigration.govt.nz/migrant/general/aboutnzis/newzealandworldwide.htm

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 29 juin 2009). *Office and fees finder*, [en ligne], http://www.immigration.govt.nz/migrant/stream/work/worktemporarily/LinkAdministration/ToolboxLinks/officeandfeescalculator.htm?level=1

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 29 juin 2009). *Our Ministers*, [en ligne], http://www.dol.govt.nz/about/ministers/wilkinson.asp

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 6 juillet 2009). *Publicly funded health services*, [en ligne], http://www.immigration.govt.nz/migrant/settlementpack/health/HealthServices/PubliclyFundedHealthServices.htm

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 29 juin 2009). *Purpose of employer accreditation*, [en ligne], http://www.immigration.govt.nz/branch/BMBHome/employeraccreditation/purpose.htm

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 29 juin 2009). *Requirements for employer accreditation*, [en ligne], http://www.immigration.govt.nz/branch/BMBHome/employeraccreditation/requirements-employeraccred.htm

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 15 juin 2009). *Review of the Essential Skills in Demand Lists*, [en ligne], http://www.immigration.govt.nz/migrant/general/generalinformation/review.htm

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 22 juin 2009). *Talent (Accredited Employers) Work Policy requirements*, [en ligne], http://www.immigration.govt.nz/migrant/stream/work/worktoresidence/caniworkinnz/accreditedemployersrequirements.htm

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 10 juin 2009). *Work in New-Zealand*, [en ligne], http://www.newzealandnow.govt.nz/work-in-new-zealand~1.html

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 10 juin 2009). *Work Visa/Permit Application (INZ 1015)*, [en ligne], http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/EC9A6BEF-1152-482F-B39F-B782EE7688FA/0/1015.pdf

IMMIGRATION NEW ZEALAND (Page consultée le 10 juin 2009). *Work Visa/Permit Guide*, [en ligne], http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/371C5E08-3AAE-4F62-A283-8430B1716E70/0/1016.pdf

INTERNATIONAL MIGRATION, SETTLEMENT, AND EMPLOYMENT DYNAMICS RESEARCH (Page consultée le 10 juin 2009). *International Migration Outlook New Zealand 2007/08*, [en ligne], http://www.dol.govt.nz/publications/research/migration-outlook-2008/international-migration-outlook-nz-2008.pdf

MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS AND TRADE (Page consultée le 23 juin 2009). *Free Trade Agreement Between The Government of New Zealand And The Government of the People's Republic of China*, [en ligne], http://chinafta.govt.nz/1-The-agreement/2-Text-of-the-agreement/0-downloads/NZ-ChinaFTA-Agreement-text.pdf

MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS AND TRADE (Page consultée le 23 juin 2009). *The Trans-Tasman Mutual Recognition Arrangement (TTMRA)*, [en ligne], http://www.mfat.govt.nz/Foreign-Relations/Australia/1-CER/0-ttmra.php

MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS AND TRADE (Page consultée le 23 juin 2009). *The Trans-Tasman Travel Arrangement (TTTA)*, [en ligne], http://www.mfat.govt.nz/Foreign-Relations/Australia/0-trans-tasman-travel.php

NEW ZEALAND-CHINA FREE TRADE AGREEMENT (Page consultée le 15 juin 2009). *Annex 11*, [en ligne], http://www.chinafta.govt.nz/1-The-agreement/2-Text-of-the-agreement/20-Annexes/0-downloads/skilled-workers-side-letter.pdf et http://www.chinafta.govt.nz/1-The-agreement/2-Text-of-the-agreement/0-downloads/NZ-ChinaFTA-Annex-11-Commitments-temporary-employment-entry-natural-persons.pdf

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (Page consultée le 5 juillet 2009). *Gérer les migrations de travailleurs hautement qualifiés : Une analyse comparative des politiques migratoires et des enjeux des migrations dans les pays de l'OCDE*, [en ligne], http://puck.sourceoecd.org/vl=6330060/cl=25/nw=1/rpsv/cgi-bin/wppdf?file=5ksm37c6b0zn.pdf

ROYAL SOCIETY OF NEW ZEALAND (Page consultée le 7 juillet 2009). *The Bilateral Research Activities Programme*, [en ligne], http://www.royalsociety.org.nz/site/funding/isat/default.aspx

WORK AND INCOME (Page consultée le 6 juillet 2009). *Social security agreement with Canada*, [en ligne], http://www.workandincome.govt.nz/documents/canada-gate-brochure.pdf

WORK AND !NCOME (Page consultée le 6 juillet 2009). *Unemployment Benefits*, [en ligne], http://www.workandincome.govt.nz/individuals/a-z-benefits/unemployment-benefit.html

WORKINGIN (Page consultée le 25 juin 2009). *The proposed Silver Fern Visa*, [en ligne], http://www.workingin-newzealand.com/info/1051

PERSONNES-RESSOURCES

New Zealand High Commission

Taryn NEIL
Visa Officer
99 Bank Street, bureau 727
Ottawa (Ontario) K1P 6G3 Canada
Téléphone : 613-238-6097
Télécopieur : 613-238-5707
info@nzhcottawa.org

Andrew WELLER
Consular Manager
99 Bank Street, bureau 727
Ottawa (Ontario) K1P 6G3 Canada
Téléphone : 613-238-6097 poste 236
Télécopieur : 613-238-5707

ANNEXE I : ANZSCO[530]

UNIT GROUP 2542 NURSE EDUCATORS AND RESEARCHERS

NURSE EDUCATORS AND RESEARCHERS provide clinical and theoretical education to and promote professional development of nurses and midwives, and conduct research into nursing practice.

Indicative Skill Level:

In Australia and New Zealand:

Occupations in this unit group have a level of skill commensurate with a bachelor degree or higher qualification and at least five years relevant experience (ANZSCO Skill Level 1).

Tasks Include:

- researching, planning, developing and implementing nursing curricula
- facilitating practical experience for general and specialist nurses
- evaluating ongoing and changing educational needs and monitoring course outcomes
- participating in developing and implementing policies affecting nursing, nurse education and health
- undertaking and promoting nursing and interdisciplinary research projects, and disseminating research information
- promoting utilisation of current research findings into clinical nursing practice and patient management
- promoting the implementation of research and research findings into organisation-wide functions such as safety, quality and risk management
- providing support and education for other nurses undertaking research

Occupations:

254211 Nurse Educator

254212 Nurse Researcher

254211 NURSE EDUCATOR

Alternative Titles:

Clinical Nurse Educator

Staff Development Nurse

Designs, plans, implements and evaluates the delivery of nursing education and staff development programs, and manages educational resources.

Skill Level: 1

254212 NURSE RESEARCHER

Designs, conducts and evaluates nursing and interdisciplinary research projects, and promotes the implementation of research findings into clinical nursing practice.

Skill Level: 1

La définition ci-dessus indique les tâches des chercheurs en soins infirmiers.

[530] INZ, *Australian New Zealand Standard Classification of Occupations*, http://www.ausstats.abs.gov.au/ausstats/subscriber.nsf/0/B4B626DEB4A0C558CA2571E600092D5A/$File/12200_2006.pdf

UNIT GROUP 2343 ENVIRONMENTAL SCIENTISTS

ENVIRONMENTAL SCIENTISTS study, develop, implement and advise on policies and plans for managing and protecting the environment, flora, fauna and other natural resources.

Indicative Skill Level:

In Australia and New Zealand:

Most occupations in this unit group have a level of skill commensurate with a bachelor degree or higher qualification. In some instances relevant experience and/or on-the-job training may be required in addition to the formal qualification (ANZSCO Skill Level 1).

Tasks Include:

- evaluating habitat, wildlife and fisheries needs, and formulating short- and long-term management goals and objectives
- enforcing laws and regulations to conserve and protect fish and wildlife
- carrying out environmental impact assessments for a wide range of development projects
- proposing solutions to address negative environmental impact
- studying the effects of factors, such as terrain, altitude, climatic and environmental change, sources of nutrition, predators and the impacts of humans, on animal and plant life
- studying and analysing pollution, atmospheric conditions, demographic characteristics, ecology, mineral, soil and water samples
- developing conservation and management policies for biological resources, such as fish populations and forests, and establishing standards and developing approaches for the control of pollution and the rehabilitation of areas disturbed by activities such as mining, timber felling and overgrazing
- implementing policies and organising activities in designated parks and other areas to conserve and protect natural and cultural heritage
- participating in management planning by providing environmental information and making inventories of plants, animals and items of cultural and heritage significance

Occupations:

234311 Conservation Officer
234312 Environmental Consultant
234313 Environmental Research Scientist
234314 Park Ranger
234399 Environmental Scientists nec

La définition ci-dessus, indique les tâches générales des chercheurs en environnement.

ANNEXE II : PROFESSIONS À ENREGISTREMENT OBLIGATOIRE[531]

In New Zealand registration is required by law in order to undertake employment as one of the following:

Architect
Barrister or solicitor
Chiropractor
Clinical dental technician
Clinical dental therapist
Dental hygienist
Dental technician
Dental therapist
Dentist
Dietitian
Dispensing optician
Electrician (see note below)
Electrical service technician
Enrolled nurse
Immigration Adviser
Line mechanic
Medical laboratory scientist/technologist
Medical laboratory technician
Medical practitioner
Medical radiation technologist
Nurses and midwives
Occupational therapist
Optometrist
Osteopath
Pharmacist
Physiotherapist
Plumber, gasfitter and drainlayer
Podiatrist
Psychologist
Real estate agent
Cadastral (Land Title) Surveyor
Teacher
Veterinarian

[531] INZ, *Expression of Interest Guide*, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/E741D6F6-7670-48E1-B824-69B3959461D4/0/1101.pdf

ANNEXE III : SYSTÈME DE POINTS[532]

FACTORS	POINTS	YOUR POINTS
Skilled employment:		
• Current skilled employment in New Zealand for 12 months or more	60	
• Offer of skilled employment in New Zealand or current employment in New Zealand for less than 12 months	50	
Bonus points for employment or offer of employment in:		
• An identified future growth area	10	
• An area of absolute skills shortage	10	
• Region outside Auckland	10	
• Spouse/partner employment or offer of employment	20	
Relevant work experience:		
• 2 years	10	
• 4 years	15	
• 6 years	20	
• 8 years	25	
• 10 years	30	
Additional bonus points if work experience in New Zealand:		
• 1 year	5	
• 2 years	10	
• 3 years or more	15	
Additional bonus points for work experience in an identified future growth area:		
• 2 to 5 years	10	
• 6 years or more	15	
Additional bonus points for work experience in an area of absolute skills shortage:		
• 2 to 5 years	10	
• 6 years or more	15	
Qualifications:		
• Recognised basic qualification (eg trade qualification, diploma, bachelors degree with honours)	50	
• Recognised postgraduate qualification (masters degree or doctorate)	55	
Bonus points for:		
• Two years of full-time study in New Zealand towards a recognised qualification	5	
• Recognised basic New Zealand qualification (eg trade qualification, diploma, bachelors degree with honours)	5	
• Recognised postgraduate New Zealand qualification (masters or doctorate)	10	
• Qualification in an identified future growth area	10	
• Qualification in an area of absolute skills shortage	10	
• Spouse/partner qualifications	20	
Close family in New Zealand	10	
Age		
• 20-29	30	
• 30-39	25	
• 40-44	20	
• 45-49	10	
• 50-55	5	

[532] INZ, *Expression of Interest Guide*, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/E741D6F6-7670-48E1-B824-69B3959461D4/0/1101.pdf

ANNEXE IV : PROCÉDURES D'EMBAUCHE D'UN TTE DONT L'EMPLOI FIGURE SUR UNE DES LISTES DE PROFESSIONS EN PÉNURIE[533]

L'employeur vérifie si l'occupation à combler figure dans l'ISSL ou la LTSSL (dans la négative, l'employeur doit démontrer qu'il est dans l'impossibilité de le combler à même le bassin de main-d'œuvre local).

↓

L'employeur s'assure que son poste répond aux critères du DOL (ex. : min. 30 heures par semaine, salaire, etc.).

↓

Si le poste répond aux critères, l'employeur recrute un TTE et lui fait une offre d'emploi.

↓

L'employeur remplit et envoie l'*Employer Supplementary Form* au TTE.

↓

Le TTE fait sa demande de visa / permis de travail et y joint l'*Employer Supplementary Form* reçu de l'employeur.

↓

Le TTE avise son employeur de la réponse de l'INZ.

↓

Si la réponse est positive, l'employeur vérifie la validité du visa / permis de travail auprès de l'INZ.

[533] INZ, *Immigration Guide for Employers*, p. 11, http://www.immigration.govt.nz/NR/rdonlyres/B0CFAB36-6547-46D5-AE09-60FD21AD8FD5/0/1031.pdf

ANNEXE V : PROFESSIONS PRÉVUES AU NZ-CHINA FTA

Occupation	Requirements Qualifications must be comparable to the standard of the New Zealand qualification listed
Auditor	Degree level (Level 7) qualification majoring in accountancy and membership with New Zealand Institute of Chartered Accountants (NZICA)
Automotive electrician	National Certificate in Automotive Engineering (Level 4) or National Certificate in Motor Industry (Automotive Electrical Engineering) (Level 4)
Boatbuilder	National Certificate in Boatbuilding (Level 4)
Computer Applications	Engineer Degree level (Level 7) qualification majoring in computer science, information science or information technology and three years of relevant work experience
Design Engineer – Electronics / Product Engineer	Degree level (Level 7) qualification majoring in electronics, computer science or telecommunications and three years of relevant work experience with at least 12 months' relevant work experience in the past 18 months
Diesel Mechanic	National Certificate in Motor Industry (Automotive Heavy Engineering) (Level 4)
Early Childhood Teacher	A qualification in Early Childhood Education (ages 0-5) at a minimum of Level 7 which is approved by the New Zealand Teachers Council, and NZ registration
Electronics Technician	National Diploma in Engineering (Level 6) (Electronics), or relevant degree-level qualification (Level 7) (for example, BTech in Electronics, BSc or BE) and three years' work experience and at least 12 months' relevant work experience in the past 18 months
Electrician	New Zealand Electrical Registration
Film Animator	Degree level qualification (Level 7) in one of the following: Fine Arts, Graphic Design, Computer Science, Software Engineering or Film, specialising in multimedia, computer graphics, digital design, computer programming or software development
Fitter and Turner	National Certificate in Maintenance and Diagnostics in Mechanical Engineering (Level 5) or National Certificate in Engineering, Machining and Toolmaking (Level 5)

Occupation	Requirements Qualifications must be comparable to the standard of the New Zealand qualification listed
Fitter / Welder	National Certificate in Maintenance and Diagnostics in Mechanical Engineering (Level 5) or National Certificate in Engineering - Fabrication with strands in Welding or Heavy Fabrication (Level 5)
Medical Diagnostic Radiographer / Medical Radiation Therapist	Bachelor in Health Science specialising in Medical Radiation Therapy or specialising in Medical Imaging and New Zealand registration
Motor Mechanic	National Certificate in Motor Industry (Automotive Engineering) (Level 4)
Plumber	New Zealand Plumbing Registration
Registered Nurse	Bachelor of Nursing or Diploma in Comprehensive Nursing, diploma or hospital based certificate and NZ registration
Senior Test Analyst	Degree level (Level 7) tertiary qualification (e.g. BTech in Electronics, BSc or BE) and three years' work experience with at least 12 months relevant work experience in the past 18 months
Structural Engineer	Degree level (Level 7) qualification and registered on the International Professional Engineers Register or Asia Pacific Economic Co-Operation (APEC) Engineers Register or a Washington Accord accredited engineering degree
University and Higher Education Lecturer and/or Tutor	Masters Degree or PhD
Veterinarian	Bachelor of Veterinary Science approved by the Veterinary Council of New Zealand and registration with the Veterinary Council of New Zealand

QUÉBEC

QUÉBEC

1 CADRE GÉNÉRAL DE GESTION DE L'IMMIGRATION

1.1 Mise en contexte[534]

L'immigration fait partie intégrante de l'histoire du Québec. En effet, la société québécoise est le produit d'un amalgame complexe et fructueux entre les autochtones d'Amérique du Nord, les descendants des premiers colons venus de France et d'Angleterre et les immigrants. Venues par vagues successives des États-Unis, de l'Irlande et, plus récemment, de plusieurs coins d'Europe, des Antilles, d'Amérique latine, du Moyen-Orient, d'Afrique et d'Asie, ces personnes viennent au Québec pour pourvoir des emplois, rejoindre un membre de leur famille ou échapper à la guerre ou à la persécution. De nos jours, les immigrants représentent près de 11,5 % de la population québécoise[535].

Adopté à l'unanimité par l'Assemblée nationale en 1990, l'énoncé de politique du gouvernement du Québec en matière d'immigration et d'intégration s'articule autour de quatre enjeux importants : le redressement démographique du Québec, sa prospérité économique, la pérennité de son caractère français et son ouverture sur le monde[536].

En effet, selon les données publiées dans le *Rapport annuel de gestion 2007-2008* du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), le vieillissement de la population et la diminution de la population en âge de travailler représentent des tendances démographiques lourdes au Québec. Ces dernières pourraient avoir comme effet d'aggraver la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité économique ainsi que dans certaines régions[537]. Selon les estimations du MICC, l'immigration représentera la totalité de la croissance de la population en âge de travailler d'ici 10 ans ainsi que la totalité de la croissance de la population québécoise d'ici 25 ans[538].

Compte tenu de ces tendances, l'immigration acquiert une importance stratégique encore plus accentuée sur le plan économique étant donné qu'elle permettra notamment de répondre à la demande accrue de main-d'œuvre et de combler la pénurie de compétences prévue dans certains domaines professionnels et métiers.

Dans ce contexte, l'immigration au Québec se veut d'abord et avant tout une immigration permanente permettant de pallier en partie le vieillissement de la population et le manque de main-

---

534 Compte tenu du temps alloué aux fins de cette étude pour l'examen de la situation au Québec et en accord avec les représentants du MICC, la majorité de l'information contenue dans la présente fiche provient de documents de travail non publiés fournis par le MICC.

535 MICC, *Fiche synthèse sur l'immigration au Québec – Année 2008*, http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Note_synthese_Immigration.pdf

536 La *Loi sur l'immigration au Québec* précise également que la sélection des ressortissants étrangers doit viser, entre autres, des objectifs d'ordres économique et démographique. Publications Québec, *Loi sur l'immigration*, http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/home.php#

537 MICC, *Rapport annuel de gestion 2007-2008*, p. 6, http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/ministere/rapport-annuel/Rapport-annuel-2007-2008.pdf

538 MICC, *Pourquoi embaucher un travailleur étranger?*, http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/pourquoi-embaucher.html

d'œuvre à long terme. Si l'admission et l'embauche de travailleurs temporaires étrangers (TTE) permettant de répondre à court terme aux besoins rencontrés dans certains secteurs ques sont encouragées, d'importants efforts sont faits afin de les retenir, éventuellement, de manière permanente sur le territoire.

1.2 Instances concernées

Au Canada, l'immigration est un domaine de compétences concurrentes entre les gouvernements fédéral et provinciaux. Ainsi, en 1991, le gouvernement du Canada et celui du Québec ont nu d'un accord afin de baliser le partage de leurs responsabilités en ce domaine. L'Accord da-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains[539] consacre la sabilité exclusive du Québec en matière de sélection des immigrants permanents se destinant à son territoire. Il réaffirme sa responsabilité de fixer le nombre de personnes qu'il souhaite accueillir et il lui reconnaît la responsabilité exclusive des programmes d'intégration. Le Québec dispose ainsi de moyens d'agir tant sur les volumes et la composition de l'immigration qu'il reçoit que sur l'intégration des immigrants. Il appartient toutefois au gouvernement fédéral de délivrer les permis et les visas permettant aux immigrants d'entrer sur le territoire canadien.

Ainsi, parmi les instances concernées par l'immigration se trouvent des entités fédérales et provinciales. Aux fins de la présente étude, seuls l'admission, le travail et le séjour des TTE seront traités. De manière générale, pour être admissible à travailler au Québec à titre de TTE, une personne doit détenir une offre d'emploi d'un employeur validée par Service Canada et par le MICC. Par la suite, elle doit obtenir un certificat d'acceptation du Québec (CAQ) et un permis de travail du fédéral. Plus précisément, l'employeur qui souhaite embaucher un TTE ainsi que ce dernier doivent s'adresser aux quatre instances gouvernementales suivantes :

- Service Canada;
- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC);
- L'Agence de services frontaliers du Canada (ASFC);
- Le MICC.

1.2.1 Service Canada

Service Canada est placé sous la responsabilité de Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Les centres Service Canada ont les rôles suivants :

- Veiller à l'application de l'article 203 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*;
- Traiter les demandes de validation d'offres d'emploi temporaire (OET) présentées par les employeurs et veiller à ce que toutes les exigences de la demande de validation d'OET soient satisfaites;
- Évaluer les effets de l'embauche d'un TTE sur le marché du travail canadien;
- Transmettre son intention de décision au MICC;

[539] L'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains est entré en vigueur le 1er avril 1991.
MICC, *Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains (Accord Gagnon-Tremblay–McDougall)*, http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/Accord-canada-quebec-immigration-francais.pdf

- Rendre, conjointement avec le MICC, la décision à l'employeur et en informer CIC.

1.2.2 Citoyenneté et Immigration Canada

CIC est responsable de la gestion du Programme des travailleurs étrangers temporaires, un programme qu'il administre avec la collaboration de Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Au sein de CIC, deux types d'unités administratives sont impliquées dans l'admission des TTE : les « unités de travailleurs étrangers temporaires » (UTET), situés au Canada, et les bureaux canadiens des visas, situés à l'étranger.

Unités de travailleurs étrangers temporaires

Les UTET sont des points de service de CIC destinés aux employeurs canadiens. Il existe actuellement cinq UTET qui desservent chacune des régions distinctes[540] :

- Vancouver (desservant la région de la Colombie-Britannique et du Yukon);
- Calgary (desservant la région des Prairies et les territoires du Nord, qui incluent l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut);
- Toronto (desservant la région de l'Ontario);
- Montréal (desservant la région du Québec);
- Moncton (desservant la région de l'Atlantique qui inclut la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador).

Le rôle des UTET consiste à :

- guider les employeurs de TTE à travers le processus d'immigration;
- faciliter l'entrée au pays de TTE pour lesquels l'employeur a obtenu une dispense de validation d'OET, en offrant des services d'information et des services-conseils et même en vérifiant certains documents requis (*voir aussi la section 5.2*).

Bureaux canadiens des visas à l'extérieur du Canada

Les bureaux canadiens des visas à l'extérieur du Canada sont responsables, notamment, de la gestion des demandes d'immigration, de rétablissement de réfugiés, de visas de résident temporaire ainsi que de permis d'études et de travail temporaire. Ils offrent aussi aux demandeurs du soutien pour remplir leurs demandes et veillent à ce qu'elles soient traitées conformément à la loi[541].

En ce qui concerne les démarches des TTE, ces bureaux ont la responsabilité de :

- traiter les demandes de permis de travail afin d'établir l'admissibilité des requérants à travailler au Canada;
- veiller à l'application du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*.

---

[540] CIC, *Information pour les employeurs canadiens : Unités de travailleurs étrangers temporaires*, http://www.cic.gc.ca/FRANCAIS/travailler/employeurs/unites-tet.asp

[541] CIC, *Bureaux des visas à l'extérieur du Canada*, http://www.cic.gc.ca/francais/information/bureaux/index.asp

1.2.3 Agence des services frontaliers du Canada

L'ASFC, une agence de Sécurité publique Canada, a pour mission de gérer l'accès des nes et des marchandises qui entrent au Canada ou qui en sortent[542]. Ainsi, elle évalue les personnes ayant déposé une demande d'immigration lorsqu'elles arrivent aux postes frontaliers et dans les aéroports du Canada.

En ce qui concerne le parcours administratif des TTE, l'ASFC a la responsabilité de :

- s'assurer qu'ils satisfont aux exigences requises;
- leur permettre ou leur refuser l'entrée au Canada;
- leur délivrer le permis de travail.

1.2.4 Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

Le MICC a pour mission de promouvoir l'immigration, de sélectionner des personnes immigrantes et de favoriser leur intégration au sein de la société québécoise.

Parmi les domaines d'intervention du MICC, il y en a deux qui sont en lien avec le processus d'admission des TTE, à savoir[543] :

- « Informer, recruter et sélectionner des candidats à l'immigration permanente et temporaire en fonction des besoins démographiques et économiques de la société québécoise et de sa capacité d'accueil;
- Favoriser l'établissement des nouveaux arrivants, leur intégration linguistique et sociale et leur insertion en emploi, notamment en arrimant les besoins des employeurs dans toutes les régions du Québec aux compétences des nouveaux arrivants et en soutenant les travailleurs qualifiés dans leurs efforts d'insertion socioprofessionnelle. »

Au sein du MICC, les unités administratives impliquées dans l'admission des TTE sont la Direction de l'immigration économique - Québec pour la région de Montréal[544] et les services d'immigration du Québec en région (points de service du MICC). La direction et les bureaux ont les responsabilités suivantes :

- Veiller à l'application du *Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers*;
- Traiter les demandes de validation d'OET soumises par les employeurs;
- Veiller à ce que toutes les exigences de la demande de validation d'OET soient satisfaites;
- Évaluer les effets de l'embauche d'un TTE sur le marché du travail québécois;
- Rendre, conjointement avec Service Canada, la décision sur la validation d'OET, produire et signer la lettre (d'acceptation ou de refus) et la transmettre à Service Canada pour signature et envoi à l'employeur;
- Traiter les demandes de CAQ soumises par les travailleurs étrangers;
- Veiller à ce que toutes les exigences de la demande de CAQ soient satisfaites;

---

[542] ASFC, *À notre sujet*, http://www.cbsa-asfc.gc.ca/agency-agence/who-qui-fra.html
[543] MICC, *Mission, vision et domaines d'intervention*, http://www.micc.gouv.qc.ca/fr/ministere/vision-mission.html
[544] MICC, *Travail temporaire - Certificat d'acceptation du Québec (CAQ)*, http://www.formulaire.gouv.qc.ca/cgi/affiche_doc.cgi?dossier=1085&table=4#99

- Évaluer les qualifications des demandeurs en fonction des exigences de l'emploi et de la classification nationale des professions;
- Délivrer les CAQ.

2 DÉFINITIONS RELATIVES AUX CHERCHEURS ÉTRANGERS

Les instances canadiennes et québécoises d'immigration n'ont pas, aux fins d'immigration et de délivrance de permis de travail, de définition précise pour le statut de chercheur. Ainsi, il est difficile de cerner précisément la population « chercheuse » dans les statistiques disponibles sur l'immigration et la délivrance des permis de travail.

Afin d'obtenir un portrait de la situation qui, par la force des choses, n'est pas exact, le MICC a utilisé la codification nationale des professions (CNP), un outil de classification des différentes professions au Canada. En vertu de cette classification, les chercheurs sont inclus principalement dans les professions suivantes :

- Professeur d'université (CNP 4121);
- Professeur adjoint et assistant d'enseignement et de recherche (CNP 4122);
- Expert-conseil, agent et recherchiste en développement économique et en marketing (CNP 4163);
- Médecin spécialiste (CNP 3111).

Ainsi, les données relatives aux chercheurs présentées à la section 2.1 « Portrait statistique » se réfèrent à ces professions.

2.1 Portait statistique

Entre 2004 et 2008, chaque année, le Québec a accueilli en moyenne, plus de 40 000 immigrants permanents en provenance d'une centaine de pays[545]. Le nombre moyen de travailleurs temporaires venus au Québec entre 2004 et 2008 est d'environ 20 000 par année[546].

Par ailleurs, dans la foulée du récent exercice de planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010, le gouvernement a fait le choix d'un accroissement des niveaux d'immigration permanente. Le volume global d'immigration augmentera progressivement, pour atteindre le cap des 55 000 nouveaux arrivants en 2010. Cette augmentation repose en grande partie sur celle des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés. Le volume de cette catégorie est passé de 7 700, en 1997, à 25 500, en 2007 et l'objectif est d'élever leur nombre à 35 000 en 2010.

Entre 2006 et 2008, selon les statistiques compilées par la Direction de la recherche et de l'analyse prospective du MICC, le Québec a accueilli 7 081 TTE chercheurs[547].

---

[545] MICC, *Tableaux sur l'immigration permanente au Québec. 2004-2008*, http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Immigration-Quebec-2004-2008.pdf
Le Québec a accueilli 44 246 immigrants permanents en 2004, 43 312 en 2005, 44 681 en 2006, 45 201 en 2007 et 45 264 en 2008.

[546] CIC, *Faits et chiffres 2008 – Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires*, http://www.cic.gc.ca/FRANCAIS/ressources/statistiques/faits2008/temporaires/01.asp
Le Québec a accueilli 17 695 TTE en 2004, 19 132 en 2005, 20 237 en 2006, 22 426 en 2007 et 24 094 en 2008.

Par ailleurs, ce nombre inclut plus d'une soixantaine de professions selon la nomenclature du CNP. Les chercheurs qui exercent les 4 plus importantes professions comptent pour plus de la moitié du total des chercheurs : 55,6 %, soit 3 940 personnes[548].

- Contexte propre aux chercheurs en provenance de la Chine et de l'Inde

Le Québec a accueilli, entre 2006 et 2008, en moyenne annuelle 126 chercheurs en provenance de l'Inde et 122 chercheurs originaires de la Chine[549]. Plus spécifiquement, les chercheurs nant de la Chine comptent pour 5,2 % des chercheurs admis au Québec tandis que ceux en venance de l'Inde comptent pour 5,4 %. Aussi, le nombre de professeurs d'université (CP 4121) chinois admis au Québec est passé de 69 en 2006 à 55 en 2008, une baisse de 20 %[550]. Par ailleurs, en analysant les statistiques relatives à 2 des 4 professions les plus importantes, soit celles de professeur d'université (CP 4121) et de professeur, adjoint et assistant d'enseignement et de recherche (CNP 4122), il est possible de constater que 92 % des chercheurs en provenance de la Chine appartiennent à ces 2 professions. Pour les chercheurs en provenance de l'Inde, la proportion de ceux appartenant à ces deux professions est de 32 %[551].

3 Partage des responsabilités par rapport au recrutement et à la sélection

3.1 Instances responsables du recrutement et de la sélection

Bien qu'il appartienne à l'employeur de sélectionner, de recruter et d'embaucher un TTE dont les compétences répondent à ses besoins, les cinq instances présentées à la section 1.2 « Instances concernées » jouent un rôle incontournable par rapport à la sélection d'un TTE. En effet, ce sont elles qui fixent les exigences auxquelles les employeurs doivent satisfaire pour recruter à l'étranger, qui déterminent les conditions en vertu desquelles les travailleurs étrangers peuvent accéder, séjourner et travailler sur le territoire canadien et québécois et qui délivrent les documents (visas, permis de travail, etc.) qui autorisent un TTE à séjourner et à travailler au Québec.

---

[547] Il n'existe aucune méthode pour mesurer avec exactitude le nombre de travailleurs temporaires admis en tant que chercheurs. Dans la banque fédérale sur l'admission temporaire, il existe plusieurs façons d'estimer le volume des travailleurs temporaires admis à titre de chercheurs, à savoir par le code de mouvement spécial, par la CNP, par le type de cas (lié au mode de traitement du dossier par les autorités fédérales) ou une combinaison de ces différents codes. Avec chaque méthode, il est possible de surestimer le volume de chercheurs ou de le sous-estimer. Il importe de souligner que la grande majorité des travailleurs temporaires admis à titre de chercheurs, dans le milieu universitaire, ne sont pas identifiés comme tels, mais plutôt comme professeurs. Cette réalité est aussi valable dans les autres milieux scientifiques. Ces travailleurs sont alors admis au titre de leur domaine de spécialisation : chimistes, physiciens, ingénieurs en aéronautique, professionnels de la santé, etc. Afin d'estimer le nombre de chercheurs, la Direction de la recherche et de l'analyse prospective a utilisé la méthode qui combine les différents codes cités plus haut et a posé comme hypothèse que les chercheurs ont un niveau de scolarité universitaire. Avec cette méthode, le nombre de chercheurs demeure surestimé.

[548] MICC – Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

[549] *Ibid.*

[550] *Ibid.*

[551] *Ibid.*

3.2 Rôle des employeurs

Selon les dispositions relatives à l'admission des travailleurs étrangers, un travailleur étranger peut être autorisé à travailler au Québec pour une période temporaire lorsqu'il détient une offre d'emploi d'un employeur[552]. C'est donc à l'employeur qu'incombe l'initiation du processus de crutement de TTE. La première étape consiste à proposer une offre d'emploi et à la faire ver par Service Canada et par le MICC. Ces derniers approuveront les offres d'emploi dans la mesure où elles satisfont à certains critères (*le processus détaillé est expliqué à la section 4 « Procédure applicable au traitement des dossiers »*).

Par ailleurs, l'employeur doit s'assurer que le travailleur étranger possède les qualifications requises et qu'il satisfait à toutes les exigences des instances gouvernementales. Étant donné la complexité du processus, il n'est pas rare que les employeurs consultent des firmes spécialisées en la matière. Ces firmes s'occupent des procédures à titre de mandataires des deux parties (employeur et travailleur étranger).

3.3 Rôle des organismes de réglementation professionnelle

Les organismes de réglementation professionnelle ne jouent pas un rôle direct dans la sélection ou le recrutement des TTES. Cependant, les TTE dont la profession est incluse dans la liste des professions régies par un ordre professionnel (qui figure sur le site du MICC[553]) devront – afin de pouvoir travailler au Québec – satisfaire aux exigences de l'ordre professionnel correspondant à leur profession.

Par ailleurs, les procédures d'admission à un ordre professionnel sont parfois longues et complexes. En plus des délais de traitement d'un dossier par un ordre professionnel, le TTE devra tenir compte de la disponibilité des cours ou des stages qu'il devra suivre, le cas échéant. Il faut compter également la durée et la fréquence des examens de l'ordre en question. Toutes ces démarches peuvent entraîner des délais supplémentaires, sans tenir compte des étapes administratives qui peuvent être retardées lorsque des pièces justificatives supplémentaires sont exigées.

Il est aussi à noter que les frais relatifs à l'obtention d'un permis d'exercice professionnelle et l'inscription au tableau d'un ordre sont parfois assez importants. Ils peuvent varier de quelques centaines à plusieurs milliers de dollars, selon les circonstances et les ordres. Ils comprennent les frais de traitement du dossier d'équivalence, d'examen, de délivrance du permis, d'admission à l'ordre, etc. S'il y a lieu, il faut y ajouter les dépenses liées à une formation ou à un stage requis.

Ainsi, bien qu'à proprement parler, les organismes de réglementation professionnelle n'interviennent pas directement dans les procédures de recrutement et de sélection, l'obligation pour un TTE d'y adhérer – selon le cas – équivaut à une sélection indirecte puisque le TTE devra répondre aux exigences de l'ordre professionnel correspondant à sa profession afin de pouvoir travailler au Québec.

[552] Services Québec, *Travail temporaire – Certificat d'acceptation du Québec* (CAQ), http://www.formulaire.gouv.qc.ca/cgi/affiche_doc.cgi?dossier=1085&table=4#20

[553] MICC, *Professions régies par un ordre professionnel*, http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/emploi/professions-metiers/ordre-professionnel.html

4 PROCÉDURE APPLICABLE AU TRAITEMENT DES DOSSIERS

Les annexes I, II et III présentent, sous la forme de schémas, les processus administratifs liés à l'admission, au séjour et au travail d'un TTE. L'annexe I présente les démarches que l'employeur doit faire alors que l'annexe II présente celles du TTE. L'annexe III schématise le processus d'admission d'un TTE au Québec. L'ensemble de ces démarches est expliqué en détail dans les sections qui suivent.

4.1 Démarches de l'employeur

Comme mentionné dans la section 3.2. « Rôle de l'employeur », c'est l'employeur qui initie les démarches en vue de l'admission d'un TTE au Québec. La séquence de la procédure administrative liée à ces démarches peut être décomposée en six étapes[554]. En l'absence d'un processus spécifique pour les chercheurs, il est à noter que les procédures administratives qui concernent les chercheurs sont les mêmes que celles relatives aux TTE.

- Étape 1 : Préparer une offre d'emploi temporaire au Québec.

L'OET préparée par l'employeur doit contenir tous les renseignements relatifs à l'emploi, soit :

- le nom du TTE (ceci implique que l'employeur aura préalablement pris contact avec ce dernier);
- le titre de l'emploi;
- une description de l'emploi (tâches, responsabilités, etc.);
- les qualifications requises ou demandées par l'employeur (scolarité, expérience, etc.);
- la durée du contrat (date de début et date de fin);
- le salaire et autres avantages;
- les coordonnées de l'employeur (nom et adresse);
- l'adresse du lieu où le TTE travaillera;
- les coordonnées (nom et numéro de téléphone) de la personne responsable de l'entreprise (représentant de l'employeur) auprès des instances gouvernementales, le cas échéant.

- Étape 2 : Vérifier si la validation de l'offre d'emploi temporaire est nécessaire.

À la suite de la première étape, l'employeur doit faire valider son OET auprès des instances gouvernementales appropriées (fédérale et provinciale), « dans les cas où il est démontré que l'emploi est authentique et que son exécution par le TTE est susceptible d'avoir des effets positifs ou neutres sur le marché du travail (article 203 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*) »[555]. Cependant, certaines catégories d'emploi sont dispensées de cette validation en raison d'accords internationaux, d'intérêts canadiens ou de cas désignés par le ministre (parmi

[554] MICC – Direction de la recherche et de l'analyse prospective.
[555] Travailleurs temporaires au Québec, MICC-DGI (DPPPI), document interne, mandat 70130-01, 13 février 2007, p. 1.

les cas désignés, l'article 205 du Règlement cite notamment le travail lié à un programme de cherche, d'enseignement et de formation)[556].

L'étape de la vérification de la validité de l'OET est cruciale puisque si la validation de l'OET n'est pas nécessaire, l'employeur n'a pas à accomplir les quatre étapes suivantes. Pour faire vérifier la validité de l'OET, l'employeur peut consulter le site Internet de CIC et, dans le doute, se gner auprès du bureau de l'UTET qui dessert le Québec[557]. Depuis 2003, le Québec dispose d'une UTET située au bureau régional de CIC à Montréal. L'agent d'immigration de UTET devra disposer de plusieurs renseignements pour répondre dans les meilleurs délais et avec le plus de précision possible à la demande de l'employeur quant à la dispense de validation d'OET. Les renseignements nécessaires à l'agent d'immigration sont les suivants :

- Offre d'emploi :
  - Copie de l'offre d'emploi et du contrat d'emploi;
  - Description des tâches, du salaire et des conditions de travail;
  - Énoncé des compétences essentielles;
  - Attestations et permis dont le demandeur peut avoir besoin;
  - Exigences linguistiques, le cas échéant;
  - Dates de début et de fin d'emploi.
- Emploi :
  - Nom et adresse de l'employeur;
  - Bureau de l'entreprise où le travailleur temporaire étranger sera employé;
  - Lieu de toute société mère, succursale, filiale ou société affiliée;
  - Confirmation de l'absence de conflit de travail en cours à l'endroit où le travailleur occupera son emploi.
- Employé :
  - Nom;
  - Date de naissance;
  - Citoyenneté;
  - Adresse dans le pays de résidence;
  - Expérience de travail;
  - Scolarité;
  - Permis d'exercice ou titre de compétences.
- Aéroport ou poste frontalier où l'employé entrera au Canada;
- Motifs pour lesquels la dispense de validation d'OET devrait s'appliquer.

Les cas de dispense de validation d'OET concernant les TTE sont énumérés à l'annexe IV et sont regroupés en trois catégories : les accords internationaux, les intérêts canadiens et les cas désignés par le ministre. Chaque cas porte un numéro de code de dispense de confirmation, désigné

---

[556] Canadian Legal Institute, *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, http://www.canlii.org/fr/ca/legis/regl/dors-2002-227/derniere/dors-2002-227.html

[557] Les UTET ont été mises en place par le gouvernement canadien pour la première fois en 2003. Comme mentionné, elles aident notamment les employeurs et les employés dans les démarches administratives nécessaires pour permettre aux TTE de travailler au Canada. La section 5 portant sur les initiatives présente plus de renseignements sur cette pratique.

« CDC ». S'il y a dispense de validation d'OET, l'employeur doit connaître le code de dispense et en informer le TTE qui aura besoin de cette information pour ses démarches d'admission. Si la validation de l'OET est requise, l'employeur devra passer à l'étape suivante, c'est-à-dire faire une demande de validation d'OET à Service Canada.

Parmi les cas de dispense de validation d'OET, il y en a trois qui représentent 54 % de tous les cas de dispense accordés :

- Accords internationaux;
- Programmes d'échange visant la jeunesse;
- Boursier postdoctoral et bénéficiaire d'une bourse de recherche.

En moyenne, 14,8 % des chercheurs admis au Québec ont une dispense de validation d'OET en vertu d'un programme visant la jeunesse. Toutefois, le MICC souligne que le nombre de chercheurs est surestimé.

- Étape 3 : Faire une demande de validation d'OET à Service Canada.

Si la validation d'OET est requise, l'employeur doit compléter un formulaire de demande de validation d'OET et soumettre sa demande au Centre Service Canada desservant tout le Québec. L'employeur doit utiliser le formulaire prévu à cet effet (*qui se trouve également à l'annexe V*). Pour s'assurer qu'il remplit convenablement ce formulaire et éviter ainsi des délais, l'employeur doit consulter le *Guide pour remplir le formulaire de demande d'un avis relatif au marché du travail*, accessible sur le site Internet de CIC[558].

Le formulaire comporte une série de 65 questions regroupées selon les rubriques suivantes :

- Renseignements sur l'employeur, questions 1 à 21;
- Renseignements sur le tiers, le cas échéant, questions 22 à 32;
- Détails de l'offre d'emploi, questions 33 à 53;
- Renseignements sur le travailleur étranger, questions 54 à 61;
- Demande relative à l'industrie du divertissement, questions 62 à 65;
- Déclaration de l'employeur;
- Signature du tiers, le cas échéant.

En plus de ce formulaire, l'employeur doit s'assurer d'avoir en main les documents suivants :

- Preuves de démarches de recrutement au Canada : annonces dans les journaux, participation à une foire ou à une campagne de recrutement, etc.;
- Documentation relative à la position du syndicat quant à l'embauche d'un travailleur étranger, le cas échéant;
- Formulaire *Désignation d'un représentant*, dûment complété si l'employeur fait appel aux services d'un tiers;

[558] CIC, *Embaucher un travailleur étranger temporaire (TET). Guide de l'employeur*, http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/tet-guide.asp#annexe

- Paiement des frais exigés de 175 $ pour le traitement de la demande au MICC[559].

Il est à noter que le formulaire de désignation d'un représentant se trouve en annexe du formulaire de la demande (*il s'agit en fait de la dernière page du formulaire de la demande tel qu'il apparaît à l'annexe V du présent rapport*).

- Étape 4 : Obtenir du TTE sa demande de certificat d'acceptation au Québec pour travail temporaire (CAQ) et le mandat de le représenter auprès du MICC, si le TTE le désire.

Après avoir fait une demande de validation d'OET auprès de Service Canada (SC), l'employeur doit obtenir la demande de CAQ du TTE et, si ce dernier le désire, le mandat de représenter le TTE auprès du MICC. En effet, comme le TTE est à l'étranger, il peut demander au futur employeur de le représenter auprès du MICC. Pour ce faire, le TTE n'a qu'à compléter une section de la demande de CAQ prévue à cet effet et la transmettre à l'employeur. C'est alors ce dernier qui transmet la demande complète au MICC (le formulaire complet de la demande de CAQ est présenté à l'annexe VI). Ce formulaire est disponible en ligne sur le site du MICC.

- Étape 5 : Transmettre au MICC une copie de la demande de validation d'OET et la demande de CAQ au nom du TTE, si mandaté.

À cette étape-ci, l'employeur doit transmettre au MICC la copie de la demande de validation d'OET. La validation en tant que telle d'une OET requiert une attention particulière considérant le caractère des emplois à pourvoir et la nécessité de ne pas porter préjudice aux travailleurs locaux. Le MICC et SC procèdent notamment à des vérifications portant sur les efforts de recrutement effectués au Québec par les employeurs.

Par ailleurs, lorsqu'il y a validation d'OET, le MICC doit aussi donner son consentement à la venue du TTE au Québec. Par conséquent, l'employeur doit soumettre au MICC la demande de CAQ du TTE, s'il a été mandaté par le TTE à cet effet. Si ce dernier choisit de ne pas mandater l'employeur, c'est lui-même ou un autre tiers qu'il désigne qui devra transmettre sa demande de CAQ au MICC.

SC et le MICC ont établi des procédures pour évaluer conjointement les demandes de validation d'OET. Dans le cadre de ces procédures, SC et le MICC considèrent notamment les aspects suivants :

- L'emploi offert;
- Le salaire et les autres conditions de travail offerts;
- Les efforts de l'employeur pour pourvoir le poste par des Canadiens ou des résidents permanents;
- Les avantages que peut comporter l'embauche du TTE pour le marché du travail, par exemple :
  - Transfert de compétences ou de connaissances;
  - Création ou maintien d'emplois;

[559] En effet, en vertu de l'Accord Canada-Québec et comme expliqué dans la section 1.2, Service Canada (SC) traite les demandes de validation d'OET conjointement avec le MICC. SC examine la demande de validation d'OET tandis que le MICC a la responsabilité de s'assurer que toutes les exigences relatives à la validation de l'OET sont respectées. L'examen de la demande par SC est gratuit tandis que la validation par le MICC coûte 175 $.

- Résorption d'une pénurie de main-d'œuvre.
- Les consultations avec le syndicat, le cas échéant;
- L'impact de l'embauche du TTE sur un conflit de travail, s'il y a lieu.

À cette étape, aux frais de traitement de la demande de validation d'OET déjà payés par l'employeur (175 $) s'ajoutent les frais exigés pour le traitement de la demande de CAQ, qui sont payés par le TTE (175 $).

- Étape 6 : Recevoir une réponse conjointe de SC et du MICC.

Si la demande est acceptée, l'employeur recevra une lettre d'acceptation signée conjointement par SC et le MICC. Dans l'éventualité où l'employeur a été mandaté par le TTE, l'employeur recevra deux exemplaires du CAQ. L'employeur devra ainsi transmettre une copie de la lettre et les deux exemplaires originaux du CAQ au TTE qui en aura besoin pour faire sa demande de permis de travail auprès de CIC.

Par ailleurs, si la demande est refusée ou rejetée, la décision défavorable sera transmise par écrit à l'employeur qui devra en aviser le TTE. Dans cette éventualité, les démarches pour l'admission au Québec du TTE s'arrêtent à ce point. Si l'employeur est en désaccord avec la décision rendue et qu'il dispose de nouveaux renseignements susceptibles de faire modifier la décision, il peut soumettre à nouveau sa demande aux fins de réévaluation.

À ce stade-ci, le processus administratif est terminé pour l'employeur. Pour la suite du processus, c'est le TTE qui prend l'initiative des démarches.

4.2 Démarches du TTE

Comme présenté, les démarches de l'employeur auprès de SC et du MICC précèdent celles du TTE. Si l'employeur n'obtient pas l'autorisation d'embaucher un TTE, ce dernier ne pourra pas faire de demande pour séjourner ni travailler au Québec.

Les démarches du TTE consistent à :

- soumettre une demande de CAQ (comme mentionné précédemment, il peut également mandater l'employeur de le faire à sa place) auprès du MICC;
- soumettre une demande de permis de travail auprès de CIC.

Dans les faits, ces 2 démarches peuvent comporter jusqu'à 12 étapes, selon les cas de figure, qui sont présentés en détail dans les pages suivantes (*Un schéma présentant l'ensemble des étapes est présenté à l'annexe II.*)

- Étape 1 : Détenir une offre d'emploi au Québec.

Pour le TTE, la réception d'une OET d'un employeur du Québec constitue le point de départ de ses démarches administratives. Le TTE aura besoin de ce document dans tous les cas. Pour éviter des délais et s'assurer que toute l'information nécessaire figure à l'offre d'emploi, le TTE doit s'assurer que celle-ci comporte tous les renseignements suivants et qu'elle est signée par l'employeur :

- Nom du travailleur temporaire;
- Titre de l'emploi offert;
- Description du poste, des responsabilités et des tâches qui y sont liées;
- Niveau d'études, compétences, expérience et titre de compétence requis, s'il y a lieu;
- Date du début et de fin de l'emploi;
- Salaire et avantages offerts, s'il y a lieu;
- Nom et adresse de l'employeur;
- Adresse du lieu de travail;
- Nom et numéro de téléphone d'une personne de l'entreprise à contacter au besoin pour les instances gouvernementales.

Une fois que le TTE détient une OET en bonne et due forme, il peut passer à l'étape suivante.

- Étape 2 : Vérifier si le permis de travail est requis.

Le TTE doit obtenir une autorisation pour travailler légalement au Canada. La plupart du temps, cette autorisation se traduit par un permis de travail. Cependant, il existe des situations particulières où le TTE peut être autorisé à travailler temporairement au Canada sans détenir de permis de travail. Il s'agit des cas d'exemption de permis de travail. Le TTE doit donc tout d'abord vérifier si le permis de travail est exigé. Les cas d'exemption de permis de travail sont les suivants :

- Personne d'affaires en visite;
- Représentant d'un gouvernement étranger;
- Membres de la famille d'un représentant d'un gouvernement étranger;
- Personnel militaire;
- Fonctionnaire d'un gouvernement étranger;
- Étudiant, employé sur le campus;
- Artiste de spectacle;
- Athlète et entraîneur;
- Reporter;
- Conférencier;
- Organisateur de congrès;
- Ecclésiastique;
- Juge et arbitre;
- Examinateur et responsable de l'évaluation;
- Témoin expert et investigateur;
- Étudiant en soins de santé;
- Inspecteur de l'aviation civile;
- Enquêteur d'accident ou d'incident;
- Membre d'équipage;
- Fournisseur de services d'urgence.

- Étape 3 : Vérifier si la validation d'offre d'emploi est requise.

Le TTE doit ensuite demander à son employeur de vérifier si la validation d'OET est requise (cette procédure a été décrite précédemment dans la section « Démarches de l'employeur »). Pour faire cette vérification, le TTE peut également s'adresser à l'agent d'immigration du Bureau canadien des visas (BCV) desservant sa région. Si la validation de l'OET n'est pas requise, le TTE devra s'enquérir du code de dispense de confirmation qui s'applique à son cas (*l'annexe IV du présent rapport présente les cas de dispense possible*). Cette information lui sera nécessaire pour faire sa demande de permis de travail qui, dans cette éventualité, serait la prochaine étape par laquelle il devrait passer. Si la validation de l'OET est requise, c'est l'employeur qui doit préparer une demande de validation de l'OET. Le TTE, quant à lui, doit plutôt passer à l'étape de la de-

mande de CAQ et la transmettre au MICC, s'il ne choisit pas de mandater l'employeur de le faire à sa place.

- Étape 4 : Faire une demande de CAQ et la transmettre au MICC, directement ou par l'employeur.

Le TTE doit faire une demande de CAQ dans tous les cas où la validation d'OET est requise, sauf si le séjour de travail au Québec est de moins de six jours. Par ailleurs, si le travailleur est exempté du permis de travail, le CAQ n'est pas requis non plus.

Le TTE doit remplir le formulaire *Demande de certificat d'acceptation pour travail temporaire* qui est accessible sur le site Internet du MICC. Ce formulaire comporte 19 questions regroupées selon les rubriques suivantes :

- Renseignements généraux, questions 1 à 12;
- Renseignements sur l'emploi offert au Québec, questions 13 à 15;
- Renseignements sur la formation du TTE, question 16;
- Renseignements sur l'expérience du TTE, question 17;
- Paiement des droits exigibles, questions 18 et 19.

Le TTE doit signer les sections « Déclaration » et « Autorisation donnée à l'employeur » s'il choisit de mandater l'employeur à faire la demande de CAQ à sa place. En plus de ce formulaire, le TTE doit également s'assurer de présenter les documents suivants et d'acquitter les frais applicables :

- Copie de l'offre d'emploi;
- Curriculum vitae;
- Paiement des droits exigés de 175 $.

Le TTE transmet ensuite sa demande au MICC, soit directement ou par l'intermédiaire de son futur employeur, selon son choix. Après cet envoi, le TTE doit attendre certains documents, tel que décrit à l'étape suivante, afin de pouvoir faire sa demande de permis de travail.

- Étape 5 : Obtenir la copie de la lettre d'acceptation de la validation de l'OET et deux exemplaires du CAQ.

Le TTE doit obtenir de son employeur une copie de la lettre d'acceptation de la validation de l'OET alors que l'employeur, responsable de la validation d'OET, en conserve l'original. Le TTE doit obtenir du MICC deux exemplaires du CAQ. S'il a choisi de mandater son futur employeur pour le représenter auprès du MICC, c'est l'employeur qui lui transmettra les deux exemplaires originaux de CAQ. Le fait de détenir un CAQ confirme que le demandeur a été accepté au Québec par le MICC. Une fois ces documents obtenus, le TTE est en mesure de passer à l'étape suivante et de soumettre sa demande de permis de travail auprès de CIC.

- Étape 6 : Faire une demande de permis de travail et obtenir le visa de résidence temporaire, s'il y a lieu, selon son pays de citoyenneté.

Pour travailler temporairement au Canada, le TTE doit satisfaire à toutes les exigences stipulées à la demande de permis. La validité du permis de travail est limitée à l'emploi, à l'employeur, au lieu de travail et à la période précisés dans l'offre d'emploi.

Le demandeur dont la demande de permis de travail est acceptée obtient simultanément un visa de résidence temporaire (VRT). Le permis de travail et le VRT sont délivrés par un agent d'immigration à l'entrée au Canada. Le VRT sert à confirmer que le TTE satisfait aux conditions d'admission au Canada à titre de résident temporaire. Les frais à payer pour le permis de travail et le VRT sont de 150 $. Le requérant n'a donc pas à faire une démarche distincte (demande et paiement de frais) pour obtenir le VRT.

Pour obtenir un permis de travail, le TTE devra :

- avoir une preuve d'emploi;
- prouver qu'il est en mesure de satisfaire aux exigences de l'emploi;
- avoir une preuve d'identité;
- avoir une preuve de citoyenneté;
- convaincre l'agent d'immigration qu'il sera en mesure de quitter le Canada à la fin du travail (par exemple avec le billet d'avion aller-retour);
- prouver qu'il dispose de fonds suffisants pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille;
- être respectueux des lois et ne pas avoir de casier judiciaire;
- ne pas constituer un risque pour la sécurité du Canada;
- être en bonne santé;
- se conformer aux exigences de CIC.

Le TTE devra tout d'abord réunir tous les documents exigés en appui à la demande de permis de travail, remplir le formulaire de demande de permis de travail, le signer et le dater. Il réduira les délais de traitement de sa demande s'il fournit tous les documents exigés.

Le TTE peut également mandater un tiers pour agir en son nom et le représenter auprès de CIC. Dans cette éventualité, il devra remplir le formulaire *Recours aux services d'un représentant*. Il peut aussi autoriser CIC à communiquer de l'information sur son dossier à d'autres personnes. Les personnes désignées par le TTE pourront obtenir de l'information sur son dossier, sans toutefois être autorisées à agir en son nom auprès de CIC. Comme mentionné, le TTE devra acquitter les frais exigés pour la demande d'un permis de travail (y compris le VRT) qui sont de 150 $.

La liste suivante présente les documents à fournir et les formulaires à remplir pour compléter une demande de permis de travail :

- Formulaire *Demande d'un permis de travail présenté à l'extérieur du Canada* dûment complété;
- Formulaire *Déclaration officielle d'union de fait*, s'il y a lieu;
- Formulaire *Recours aux services d'un représentant*, s'il y a lieu;
- Liste de contrôle des documents dûment complétée;

- Formulaire *Autorisation de communiquer des renseignements personnels à une personne désignée*, s'il y a lieu;
- Lettre d'offre d'emploi ou contrat du futur employeur;
- Lettre d'acceptation de la validation de l'OET ou le numéro de dossier donnant accès à l'agent du BCV à l'avis sur le marché du travail de Service Canada, s'il y a lieu;
- Preuves de compétences pour l'emploi, curriculum vitae, permis temporaire délivré par une association ou un ordre professionnel, si requis;
- CAQ, s'il y a lieu;
- Passeport valide pour le retour au pays d'origine;
- Deux photos du TTE et de ses personnes à charge, s'il y a lieu;
- Preuve de fonds disponibles;
- Autres documents officiels requis par le BCV, s'il y a lieu;
- Paiement des frais exigés de 150 $.

Le TTE soumet sa demande de permis de travail au BCV de sa région. Un agent d'immigration vérifiera ensuite si la demande a été remplie correctement et si elle est accompagnée de tous les documents exigés aux fins du traitement. Après l'examen de la demande, l'agent d'immigration pourra convoquer le TTE en entrevue ou exiger un examen médical ou un contrôle judiciaire.

- Étape 7 : Prendre rendez-vous avec un médecin désigné par CIC si l'examen médical est exigé.

Certains TTE doivent se soumettre à un examen médical pour pouvoir travailler au Canada. Deux facteurs interviennent dans cette exigence :

- Le secteur de travail au Canada. Si le demandeur envisage d'occuper un emploi pour lequel la protection de la santé publique est essentielle, il devra subir un examen médical, et ce, quels que soient la durée du séjour au Canada et les pays où il a déjà résidé. C'est le cas notamment de tous les emplois dans les secteurs de la santé, de l'alimentation et de l'éducation. Cette disposition pourrait toucher par exemple des chercheurs qui travaillent dans des hôpitaux ou des laboratoires d'essais cliniques ou encore des enseignants dans des écoles primaires parce qu'ils sont en contact direct avec des enfants;
- La durée du séjour au Canada et les pays où le demandeur a résidé avant son arrivée éventuelle au Canada peuvent se résumer en la « règle des six mois », laquelle comporte deux facettes :
  - Si le demandeur envisage de rester au Canada six mois ou moins, l'examen médical n'est pas requis, mais le secteur de travail prévaut;
  - Si le demandeur envisage de rester au Canada pendant plus de six mois et qu'il a résidé six mois consécutifs ou plus au cours de l'année précédant sa date d'entrée au Canada dans un pays « désigné », alors l'examen médical est obligatoire.

Si l'examen médical est exigé, le TTE doit prendre rendez-vous avec un médecin désigné par CIC. Seuls les médecins désignés sont autorisés à effectuer les examens médicaux aux fins d'immigration. Au terme des examens requis, le médecin évaluera la condition de santé du demandeur et enverra les résultats au BCV d'où provient la demande d'examen médical. Le médecin de CIC, après avoir analysé les résultats de l'examen médical fait par le médecin désigné, attribuera un des codes suivants pour la poursuite des démarches d'immigration :

- M1 : Examens médicaux réussis;
- M2 : Examens médicaux réussis – Doit faire l'objet d'une surveillance médicale au Canada;
- M3 : Admissibilité conditionnelle – Sujette à changement et, pour les résidents temporaires qui demeurent au Canada, devra être réévaluée par les services de santé un an après la date du premier examen médical. Tombe en désuétude un an après la date de l'examen;
- M4 : Examens médicaux échoués – Risque pour la santé publique. Aucune date d'expiration;
- M5 : Examens médicaux échoués – Demande excessive de services. Aucune date d'expiration;
- M6 : Examens médicaux échoués – Risque pour la sécurité publique. Aucune date d'expiration.

Par ailleurs, il importe de mentionner qu'un examen médical peut prolonger le traitement de la demande de permis de travail de plus de trois mois. C'est le TTE qui devra acquitter les frais relatifs aux examens médicaux, lesquels varient selon les médecins désignés et les examens additionnels requis au besoin.

- Étape 8 : Faire les demandes de certificats de police si un contrôle judiciaire est exigé.

Certains TTE doivent se soumettre à un contrôle judiciaire pour travailler au Canada[560]. Les vérifications des antécédents criminels, à l'issue desquelles un certificat de police est délivré, visent à déterminer si le demandeur a un casier judiciaire. Elles aident également l'agent du BCV à s'assurer que le demandeur ne constitue pas une menace pour la sécurité du Canada.

Un certificat de police est une copie du casier judiciaire ou une attestation d'absence de casier judiciaire. Les certificats de police sont différents d'un pays ou d'un territoire à l'autre et peuvent aussi être appelés *certificats de bonne conduite*, *extraits de casier judiciaire*, etc. Ils sont délivrés par les autorités policières ou d'autres organismes gouvernementaux.

Si un contrôle judiciaire est exigé, le TTE doit obtenir un certificat de police pour chaque pays ou territoire où il a résidé pendant 6 mois consécutifs ou plus, depuis l'âge de 18 ans, jusqu'à concurrence de 5 ans précédant sa demande de permis de travail. Les certificats de police doivent être récents : ils doivent avoir été délivrés dans la période des trois mois précédant la demande de permis de travail.

Pour obtenir les certificats de police exigés, il incombe au demandeur, dans la plupart des cas, de communiquer avec la police ou les autorités compétentes pour demander le certificat. Pour ce faire, il devra possiblement :

- fournir des renseignements ou des documents comme sa photo, ses empreintes digitales ou ses adresses et les périodes de résidence dans le pays ou le territoire;
- payer les frais exigés, variables selon les institutions judiciaires des pays où le demandeur a séjourné.

[560] Il n'a pas été possible d'identifier quels TTE devaient se soumettre à un contrôle judiciaire à l'aide de l'information publiée sur les sites Internet de CIC, ni au sein des guides publiés par celui-ci.

De plus, CIC procèdera à la vérification des antécédents du TTE dans tous les pays ou territoires où lui et les membres de sa famille ont habité. Ces vérifications permettront de déterminer s'il a été arrêté ou déclaré coupable d'un acte criminel, ou s'il représente un risque pour la sécurité du Canada.

Finalement, comme pour tous les autres documents soumis aux fins d'immigration, si le certificat original n'est ni en français ni en anglais, le TTE doit fournir à ses frais, en plus du certificat original, une traduction authentique faite par un traducteur agréé.

- Étape 9 : Obtenir du BCV la lettre d'introduction, lorsque le permis de travail est exigé, avant d'acheter le billet d'avion.

Lorsque le TTE a complété sa demande de permis de travail ainsi que toute autre formalité exigée par l'agent du BCV, que tous les documents ont été colligés, traduits s'il le faut, que tous les frais ont été acquittés et que le dossier de la demande est complet, l'agent du BCV étudie et évalue la demande du TTE. Cet agent, dans son processus décisionnel, appliquera les lois et règlements en vigueur et répondra aux questions suivantes :

- Est-ce que l'activité prévue par le TTE constitue un travail?;
- Est-ce que le demandeur a besoin d'un permis de travail?;
- Est-ce que le demandeur est admissible à un permis de travail?;
- Est-ce qu'il y a des facteurs interdisant la délivrance du permis de travail?

Si le TTE satisfait aux exigences, l'agent d'immigration du BCV lui délivrera une lettre d'introduction, et non le permis de travail. En effet, c'est l'agent de l'ASFC, au point d'entrée au Canada, qui délivrera le permis de travail après avoir exercé le contrôle au point d'entrée. Il est conseillé au demandeur de ne pas acheter son billet d'avion tant et aussi longtemps qu'il n'a pas en main cette lettre d'introduction du BCV, laquelle sera exigée par l'ASFC au point d'entrée au Québec, si le permis de travail est exigé.

L'agent du BCV détermine la durée de validité du permis de travail. De façon générale, plus le séjour est long, plus le demandeur devra fournir la preuve du caractère temporaire de son séjour. L'agent du BCV considérera les facteurs suivants :

- Durée de validité du passeport;
- Validation de l'OET;
- Durée prévue de l'emploi, précisée dans l'offre d'emploi;
- Durée du CAQ;
- Durée maximale accordée par un programme ou un accord particulier auquel le demandeur participe.

L'agent du BCV, employé de CIC, indique dans un système informatisé prévu à cet effet, à l'agent de l'ASFC, la mention « Délivrer un permis de travail de x mois à compter de la date d'entrée ». La période (nombre de mois) est déterminée par l'agent du BCV à partir de la durée d'emploi approuvée par SC et le MICC et ne peut excéder la durée du CAQ.

- Étape 10 : Passer le contrôle au point d'entrée au Québec, contrôle exercé par l'ASFC.

Comme mentionné précédemment, l'ASFC est chargée de la gestion, du contrôle et du maintien de la sécurité des frontières nationales du Canada, notamment en vue de vérifier que toutes les personnes qui entrent au pays sont admissibles, qu'elles respectent les lois et les règlements du Canada, qu'elles paient tous les droits et taxes applicables et qu'elles ne représentent pas une menace pour le Canada. L'agent de l'ASFC s'assurera donc que le TTE respecte la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* et les règlements qui en découlent. Il vérifiera notamment :

- Si son passeport, ses documents de voyage, son visa ou toute autre autorisation d'entrée au Canada sont valides;
- Si sa situation a changé depuis qu'un visa ou un permis a été délivré;
- S'il est un véritable visiteur ou immigrant;
- S'il constitue une menace pour la santé et la sécurité des Canadiens;
- Si sa présence au Canada contrevient à la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*.

Ainsi, l'agent de l'ASFC passera en revue les documents suivants :

- Passeport et titres de voyage;
- Lettre d'offre d'emploi, lettre d'acceptation de la validation d'OET, CAQ, titres professionnels;
- VRT;
- Documents liés à l'examen médical et au contrôle judiciaire;
- Lettre d'introduction du BCV, etc.

- Étape 11 : Délivrance du permis de travail au point d'entrée au Québec par l'ASFC.

Le contrôle exercé par l'ASFC se fait au point d'entrée, généralement l'aéroport, et c'est également au point d'entrée que le TTE obtient son permis de travail s'il passe ce contrôle avec succès.

- Étape 12 : Si le permis de travail n'est pas requis, vérifier si le VRT est requis.

Certaines personnes peuvent travailler au Canada sans permis de travail, et ce, en raison de la nature des fonctions exercées. Les cas où un permis de travail n'est pas requis se retrouvent dans les articles 186 et 187 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (par exemple, le personnel diplomatique et les étudiants, sous certaines conditions).

Si le TTE n'a pas besoin de permis de travail, il est possible qu'une fiche de visiteur soit émise. Il se peut aussi que le TTE doive avoir en sa possession un VRT au Canada.

- **Particularités pour les TTE provenant de l'Inde ou de la Chine**

Les délais de traitement des demandes de permis de travail diffèrent d'un BCV à l'autre. Ceux des BCV de Beijing et de Hong Kong en Chine et de Chandigarh en Inde sont plus longs que la

moyenne. Cela signifie que les TTE provenant de ces pays doivent s'attendre à des délais plus longs.

- Inde

Très peu d'accords permettant de se passer de la dispense de validation d'OET ont été signés entre l'Inde et le Canada. Outre pour des jeunes qui viendraient dans le cadre du programme vacances-travail pour étudiants, les employeurs désirant faire venir un TTE en provenance de l'Inde doivent faire valider leur OET. Le Canada compte deux BCV en Inde, un à Chandigarh et un à New Delhi. Celui de Chandigarh a des délais de traitement des demandes de permis de travail supérieurs à la moyenne.

Les TTE originaires de l'Inde doivent obtenir un visa de résidence temporaire pour venir au Canada et ils sont assujettis à l'examen médical requis des autorités canadiennes. L'Inde compte 36 médecins autorisés pour faire ces examens. Il faut noter que les frais liés à ces examens doivent être assumés par le TTE. Par ailleurs, bien qu'il soit possible que leurs documents soient en anglais, il est fort probable que les TTE aient aussi à faire traduire, à leurs frais, leurs documents en anglais ou en français[561].

- Chine

Le Canada et la Chine ont signé quelques accords sur des programmes d'échange multilatéraux, mais aucun ne permet aux TTE chinois d'être dispensés de la validation d'OET. Il y a quatre BCV en Chine soit à : Beijing, Guangzhou, Shanghai et Hong Kong. En matière de délais de traitement des demandes, le bureau de Shanghai traite 78 % des demandes en moins de 28 jours, comparativement à celui de Hong Kong, où 91 % des demandes dépassent 28 jours et celui de Beijing, où 72 % des demandes dépassent 28 jours. Le bureau de Guangzhou ne traite aucune demande. Il sert plutôt d'antenne de renseignements pour le bureau de Beijing.

Tout comme les TTE indiens, ceux en provenance de Chine doivent joindre, à leur demande de permis de travail, un certificat médical qu'ils peuvent obtenir auprès d'un des 43 médecins désignés. De plus, ils devront faire la preuve de leur capacité à subvenir à leurs besoins au Canada. Aussi, tous les documents demandés par l'un des BVC doivent être en anglais ou en français (la traduction étant à leurs frais).

Enfin, les TTE chinois doivent obtenir un visa de résidence temporaire pour venir au Canada, sauf ceux qui sont titulaires d'un passeport de citoyen britannique outre-mer délivré par le gouvernement britannique à une personne née, naturalisée ou enregistrée à Hong Kong, tout comme ceux titulaires d'un passeport de la région administrative spéciale de Hong Kong (délivré par la République populaire de Chine), qui en sont dispensés.

4.3 Délais et coûts

Les données les plus récentes disponibles quant au temps requis par SC pour traiter une demande de validation d'OET remontent à 2006-2007. Ainsi, pour cet exercice financier, 8 837 demandes d'OET ont été traitées, et ce, dans les délais suivants :

[561] MICC – Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

- 6 804, soit 77 % des demandes, ont été traitées en moins de 21 jours civils;
- 2 033, soit 23 % des demandes, ont été traitées en plus de 21 jours civils.

Le délai de 21 jours civils, ou 15 jours ouvrables, est calculé à partir de la date d'entrée de la demande dans le système de SC lors de la création du dossier, jusqu'à la décision envoyée à la province, c'est-à-dire jusqu'au transfert de la recommandation de la décision de SC au MICC.

Par ailleurs, du 1er avril 2007 au 26 juillet 2007, Service Canada a reçu 2 559 demandes de validation d'OET et les a traitées dans les délais suivants :

- 2 431, soit 95 % des demandes, ont été traitées en moins de 21 jours civils;
- 128, soit 5 % des demandes, ont été traitées en plus de 21 jours civils.

À ce délai s'ajoute celui du MICC. Selon les données publiées par le MICC sur le traitement d'une validation d'OET, en 2006-2007, 87 % des demandes, soit 6 802 sur 7 818, ont été traitées par le MICC en moins de 5 jours. Par ailleurs, le traitement de la demande de CAQ se fait en même temps que le traitement de la validation de l'OET et le certificat est délivré en même temps que la décision relative à la validation. Ainsi, les délais ne se cumulent pas. À ces données doit également s'ajouter le temps écoulé entre la réception de la demande à SC et l'enregistrement de la demande dans son système.

Quant à la demande de permis de travail, CIC publie des statistiques mises à jour tous les trois mois et recueillies au cours d'une période d'un an. Les agents de CIC en poste dans les ambassades, les hauts-commissariats et les consulats du Canada traitent à l'étranger les demandes présentées par des personnes qui souhaitent travailler au Canada. Le tableau 13 indique, pour la période d'avril 2006 à mars 2007, les délais de traitement des demandes présentées aux bureaux des visas canadiens à l'étranger, dans toutes les régions du monde. Les délais varient d'un bureau de visas à l'autre.

TABLEAU 13 : DÉLAI DE TRAITEMENT PAR CIC POUR UNE DEMANDE DE PERMIS DE TRAVAIL, TOUTES RÉGIONS CONFONDUES, POUR LA PÉRIODE D'AVRIL 2006 À MARS 2007

Pourcentage des demandes traitées				
Toutes régions confondues	Moins de 2 jours	Moins de 7 jours	Moins de 14 jours	Moins de 28 jours
	24 %	40 %	54 %	69 %

Ces données ne permettent toutefois pas de distinguer les délais de traitement en fonction des demandes ayant exigé un examen médical ou un contrôle judiciaire. À cet effet, CIC informe le demandeur de permis de travail qu'un examen médical peut prolonger le traitement d'une demande de permis de travail de plus de trois mois.

En résumé, à partir des données disponibles, le délai total de traitement des demandes, à partir du moment où elles sont enregistrées dans les systèmes et que les dossiers sont ouverts, pour la majorité des cas, pour l'exercice 2006-2007 :

- Validation d'OET par SC – Moins de 21 jours;
- Validation d'OET et demande de CAQ par le MICC – Moins de 5 jours;

- Permis de travail par CIC – Moins de 28 jours;
- Total – Moins de 54 jours.

En ce qui concerne les frais exigés pour les différentes demandes du processus administratif, ils se répartissent comme suit :

TABLEAU 14 : FRAIS EXIGÉS

Document et étape	Frais exigés	Généralement payé par
Validation d'OET	175 $	Employeur
Demande de CAQ	175 $	TTE
Demande de permis de travail (incluant le VRT)	150 $	TTE
Examen médical (s'il y a lieu)	Variable selon les tarifs des médecins désignés et les examens additionnels requis	TTE
Demande de certificats de police (s'il y a lieu)	Variable selon les institutions judiciaires des pays où le demandeur a séjourné	TTE
Traduction des documents par un traducteur agréé (s'il y a lieu)	Variable selon les documents à traduire et les tarifs des traducteurs agréés	TTE

4.4 Reconnaissance des diplômes[562]

- Service d'information sur les professions et métiers réglementés

Afin d'aider les nouveaux arrivants dans leurs démarches pour venir travailler au Québec, le MICC a mis sur pied un Service d'information sur les professions et métiers réglementés (SIPMR). Toutefois, il faut souligner que ce service ne s'applique pas aux TTE[563]. Ce dernier informe le nouvel arrivant qui en fait la demande sur différents sujets tels que le contexte réglementaire, les attributions des professions et des métiers réglementés, le processus d'admission aux professions et métiers réglementés, les documents requis pour constituer et soumettre une demande de reconnaissance d'équivalence de diplôme ou de formation et les frais afférents. Il aide également la personne immigrante à :

- déterminer auprès de quel organisme de réglementation elle doit déposer sa demande;
- préparer sa demande;
- étudier les diverses options, à toutes les étapes du processus d'admission.

Au besoin, le MICC peut également diriger le nouvel arrivant vers un autre organisme. Depuis mars 2008, le SIPMR offre une session d'information sur l'accès aux métiers et occupations de l'industrie de la construction régis par la Commission de la construction du Québec. Ce volet s'ajoute à l'information donnée sur les professions régies par les 45 ordres professionnels et sur la profession d'enseignant (primaire et secondaire) régie par le ministère de l'Éducation, du Loisir

[562] MICC, *Rapport annuel de gestion 2007-2008*, p. 18-19, http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/ministere/rapport-annuel/Rapport-annuel-2007-2008.pdf

[563] MICC – Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

et du Sport. En 2007-2008, 1 761 personnes ont été accompagnées dans leur démarche par le SIPMR, ce qui représente une augmentation de 7 % de la clientèle comparativement à 2006-2007.

- Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec

Le MICC peut délivrer, à toute personne qui en fait la demande, un document intitulé *Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec*. Ce dernier vise à faciliter l'accès à l'emploi et à la formation en fournissant aux employeurs, aux établissements d'enseignement, aux organismes de réglementation des professions et des métiers ainsi qu'à tout organisme intéressé :

- des renseignements d'ordre général sur les documents scolaires présentés et les programmes d'études suivis hors du Québec;
- une comparaison générale entre deux systèmes d'éducation officiels en indiquant à quoi peuvent être globalement comparées les études effectuées hors du Québec par rapport au système scolaire québécois et à ses principaux diplômes (ou repères scolaires).

Le nombre total d'« évaluations comparatives » délivrées en 2007-2008 par le MICC à des résidents permanents[564] a été de 15 197, ce qui représente une augmentation de plus de 500 par rapport à 2006-2007. Une proportion de 45 % du nombre total d'« évaluations comparatives » a été délivrée à des diplômés provenant, dans l'ordre, de la France, de l'Algérie, du Maroc, de la Roumanie et d'Haïti. Selon les données du MICC, ces pays se partagent alternativement les premiers rangs dans une même proportion depuis 2005-2006.

5 INITIATIVES ENCADRANT L'OCTROI DES PERMIS DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

5.1 Accord de libre-échange nord-américain et autres particularités concernant les États-Unis

- ALENA

En raison de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) conclu entre le Canada, les États-Unis et le Mexique en 1994, les cas de dispense de validation d'offres d'emploi sont plus nombreux pour les citoyens américains. En effet, en vertu de l'ALENA, les emplois de visiteurs commerciaux, d'entrepreneurs et d'investisseurs, de professionnels et de personnes mutées à l'intérieur d'une société sont dispensés de validation d'offre d'emploi. Les TTE doivent toutefois être munis d'un permis de travail pour occuper un tel emploi. Les demandes de permis de travail peuvent être soumises directement aux postes frontaliers canadiens.

La catégorie des personnes mutées à l'intérieur d'une société comprend des personnes travaillant à titre de gestionnaires ou de directeurs ne relevant pas de la haute direction et tout membre du personnel qui n'occupe pas un poste de gestion et qui possède des « connaissances spécialisées » (au sujet d'un produit, d'une technique ou d'un service de la société, etc.). Il est à noter que ces personnes peuvent présenter une demande de permis de travail pour une période de sept ans[565].

---

[564] MICC – Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

[565] CIC, *FW1. Guide des travailleurs étrangers*, p. 128, http://immigrationcgcanada.com/francais/ressources/guides/fw/fw01-fra.pdf

Depuis le 15 décembre 2008, les permis de travail délivrés aux professionnels visés par l'ALENA sont d'une durée maximale de trois ans (leur validité était initialement d'un an). Ces permis vent être renouvelés pour une période maximale de trois ans, pourvu que la personne continue de satisfaire aux exigences imposées aux professionnels. Il n'y a pas de nombre limite de vellements. Toutefois, les agents d'immigration vérifient à chaque renouvellement que l'emploi sé est toujours temporaire et que le demandeur ne se sert pas de l'ALENA pour contourner les procédures normales d'immigration[566].

Les gens d'affaires admis en vertu des dispositions de l'ALENA et qui travaillent au Canada sans recevoir de rémunération ne sont pas obligés de détenir un permis de travail.

- Autres particularités

Par ailleurs, dans le cadre de programmes d'échange visant la jeunesse, outre les programmes d'échange multilatéraux qui peuvent concerner les États-Unis, le Canada a signé deux ententes spécifiques avec les États-Unis :

- Programme de vacances-travail pour les étudiants, à l'intention des jeunes de 18 à 30 ans, avec un permis de travail ouvert, valide pour 6 mois, avec la possibilité de présenter une nouvelle demande après avoir terminé une année d'étude postsecondaire à temps plein;
- Mouvement québécois des chantiers / Conseil pour les échanges éducatifs internationaux, à l'intention des jeunes de 18 à 30 ans, avec un permis de travail ouvert, valide pour 12 mois.

Les citoyens et les résidents permanents des États-Unis n'ont pas besoin d'un passeport ni d'un visa de résident temporaire pour entrer au Canada. Ils doivent néanmoins fournir une preuve de citoyenneté ou de résidence permanente, comme une carte d'identité nationale ou un certificat d'inscription au registre des étrangers.

De plus, les citoyens et les résidents permanents des États-Unis peuvent présenter une demande de permis de travail au point d'entrée au Canada. Ils devront avoir en main une confirmation d'OET, une validation d'OET et un CAQ, s'il n'y a pas de dispense, leur curriculum vitae ainsi qu'un certificat médical si le domaine d'emploi l'exige, et ce, même si, aux fins de l'examen médical, les États-Unis ne sont pas un pays désigné et, qu'en principe, leurs ressortissants n'ont donc pas à se soumettre à un examen médical. Les citoyens et les résidents permanents des États-Unis peuvent également faire leur demande de permis de travail aux États-Unis, où le Canada possède six bureaux de visas.

Pour ce qui est du VRT, les États-Unis figurent sur la liste des pays dont les citoyens sont exemptés d'avoir à en obtenir un. Ainsi, le demandeur de citoyenneté américaine de même que « les personnes légalement admises aux États-Unis à titre de résidents permanents et qui possèdent un certificat d'inscription au registre des étrangers (carte verte) ou peuvent fournir une autre preuve de leur statut de résident permanent » n'ont pas besoin d'un VRT pour le Canada[567].

---

[566] L'annexe G de ce document contient des précisions et des explications au sujet des TTE visés par l'ALENA.

[567] CIC, *Bulletin opérationnel 085 – le 15 décembre 2008 : Prolongation des permis de travail accordés aux professionnels visés par l'ALENA*, http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/guides/bulletins/2008/bo085.asp

MICC – Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

5.2 Initiatives pour faciliter et accélérer le processus d'admission des travailleurs étrangers temporaires

Traitement simultané de la demande de validation de l'OET et du CAQ

Depuis le 1er avril 2007, le TTE a la possibilité de demander que soient traitées en même temps la demande de validation d'OET de son employeur et sa propre demande de CAQ. Cette mesure s'applique aux travailleurs ayant des compétences liées à la gestion (de type 0, selon la classification nationale des professions) de niveau A (formation universitaire) ou B (formation collégiale ou professionnelle ou programme d'apprentissage). Il s'agit plus précisément des professionnels et respectivement du personnel technique spécialisé ou du personnel des métiers[568].

Unités de travailleurs étrangers temporaires

Comme mentionné précédemment, CIC a mis en place, entre 2003 et 2006, des points de service appelés « UTTE » qui s'adressent aux employeurs canadiens. Il existe actuellement cinq UTET qui desservent chacune des régions distinctes[569]. Le rôle des UTET consiste principalement à :

- guider les employeurs de TTE à travers le processus d'immigration;
- faciliter l'entrée au pays de TTE pour lesquels l'employeur a obtenu une dispense de validation d'OET en offrant des services d'information et des services-conseils et même en vérifiant certains documents requis.

Concrètement, les UTET offrent de l'information et des conseils aux employeurs et aux agences de placement qui sont à la recherche de travailleurs étrangers dispensés de la validation d'OET, mais qui ont tout de même besoin d'un permis de travail. Les UTET présélectionnent les documents justificatifs présentés par les employeurs afin de simplifier le processus de demande pour ce type de travailleurs. Par ailleurs, leur personnel effectue une vérification préliminaire de certains documents soumis par les TTE, comme les attestations d'études ou professionnelles[570]. L'UTET desservant le Québec se trouve à Montréal.

Congé fiscal pour chercheurs étrangers

Un chercheur ou un expert étranger peut bénéficier d'un congé fiscal d'impôt québécois sur le revenu des particuliers. Cette mesure s'adresse aux employeurs qui exploitent une entreprise qui poursuit des activités de recherche scientifique et de développement expérimental et qui ont des

---

568 MICC – Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

569 Comme mentionné dans la section 1.2, il existe actuellement cinq UTET qui desservent chacune des régions distinctes : Vancouver (desservant la région de la Colombie-Britannique et du Yukon); Calgary (desservant la région des Prairies et les territoires du Nord, qui incluent l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut); Toronto (desservant la région de l'Ontario); Montréal (desservant la région du Québec); Moncton (desservant la région de l'Atlantique, qui inclut la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador).
CIC, *Information pour les employeurs canadiens : Unités de travailleurs étrangers temporaires*, http://www.cic.gc.ca/FRANCAIS/travailler/employeurs/unites-tet.asp

570 CIC, *Foire aux questions : travailler temporairement au Canada*, http://www.cic.gc.ca/francais/information/faq/travailler/employeurs-faq03.asp

difficultés à trouver au Québec ou ailleurs au Canada une main-d'œuvre possédant les tences requises dans ces domaines[571].

L'employeur souhaitant bénéficier de cette mesure doit soumettre une demande de certificat d'admissibilité au ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE). Les renseignements exigés dans le formulaire de demande sont regroupés en plusieurs catégories[572] :

- Identification de l'employeur;
- Identification du candidat;
- Formation et spécialisation du candidat;
- Fonction prévue pour le chercheur;
- Adéquation entre les fonctions prévues et les compétences du candidat.

La durée maximale du congé fiscal dont un particulier peut bénéficier est de 60 mois. Afin de maintenir la validité de son certificat d'admissibilité, l'employeur doit remplir annuellement un mulaire de suivi annuel[573]. Le MDEIE vérifie ainsi si l'adéquation entre la nature des activités de l'employeur et celles conduites par le chercheur est maintenue. Par ailleurs, l'employeur doit aviser le Ministère si l'employé quitte l'entreprise au cours de la période de 60 mois.

- **Autres initiatives fédérales**

Le programme fédéral visant les TTE est géré conjointement par Ressources humaines et Développement des compétences Canada et CIC[574]. À la fin de l'année 2006, plusieurs améliorations ont été apportées à ce programme, dont notamment l'établissement de listes régionales de professions en pénurie de main-d'œuvre et la diffusion d'un guide à l'intention des employeurs souhaitant embaucher des TTE[575].

En 2007, des mesures d'amélioration additionnelles ont été adoptées, dont notamment, pour les employeurs, un service en ligne permettant de compléter et de soumettre la demande de validation de l'OET et la possibilité d'obtenir l'approbation de l'embauche d'un TTE avant d'obtenir l'OET[576].

Cette dernière mesure mérite d'être décrite plus en détail. Ainsi, si dans le domaine d'activité de l'employeur le processus de recrutement est long et complexe, il peut obtenir l'« approbation préalable » de SC avant de recruter les TTE. Pour ce faire, il doit soumettre une demande de validation d'OET à SC, en indiquant clairement qu'il s'agit d'une demande d'approbation préalable (les

---

571 MICC, *Congé fiscal pour chercheurs ou experts et spécialistes étrangers*, http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/employeurs/embaucher-temporaire/travail-temporaire/conge-fiscal.html

572 MDEIE, *Demande de certificat de compétence. Congé fiscal pour chercheurs étrangers*, http://www.mdeie.gouv.qc.ca/fileadmin/sites/internet/documents/publications/pdf/science_technologie/fr/programmes/mrstceff.pdf

573 MDEIE, *Suivi annuel. Congé fiscal pour chercheurs étrangers*, http://www.mdeie.gouv.qc.ca/fileadmin/sites/internet/documents/publications/pdf/science_technologie/fr/programmes/mrstceaf.pdf

574 RHDCC, *Programme des travailleurs étrangers temporaires*, http://www.hrsdc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/index.shtml

575 CIC, *Document d'information. Améliorations au Programme des travailleurs étrangers*, http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/documents-info/2007/2007-02-23.asp

576 *Ibid.*

champs où des renseignements sur le TTE sont exigés restent donc en blanc). Si l'employeur çoit une décision positive de SC, l'employeur peut procéder à l'embauche des TTE. Par la suite, les renseignements sur les TTE et les contrats d'embauche sont transmis à SC, qui valide les OET. Une fois que les TTE ont en main une lettre de SC confirmant la validation de l'OET, ils peuvent soumettre à CIC une demande de permis de travail et, s'il y a lieu, de VRT[577]. L'avantage principal de cette mesure est de permettre à l'employé de bénéficier de plus de temps pour parer sa demande de permis de travail auprès de CIC (l'obtention de certains documents exigés par CIC, par exemple la confirmation d'absence de casier judiciaire et le certificat médical, peut dans certains cas prendre beaucoup de temps). Il faudra néanmoins attendre que le travailleur ait été sélectionné pour qu'il y ait émission du CAQ[578].

L'ensemble de ces mesures permet d'accélérer le processus administratif de recrutement des TTE.

6 ADMISSIBILITÉ À CERTAINS PROGRAMMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Le gouvernement québécois a signé des ententes de sécurité sociale avec 30 pays[579]. Chacune d'elles peut prévoir des modalités relatives aux rentes, aux accidents du travail, aux maladies professionnelles ainsi qu'à l'assurance maladie. Il est à noter que, dans la majorité des cas, les ententes de sécurité sociale sont relatives aux rentes de retraite, d'invalidité et de conjoint survivant. Ainsi, le cas échéant, chaque entente prévoit les modalités qui sont appliquées aux travailleurs québécois qui œuvrent à l'étranger sur une base temporaire ainsi qu'aux TTE en provenance de l'administration avec laquelle le Québec a signé l'entente.

6.1 Régime lié aux rentes

Au Québec, tous les « [...] employés salariés de 18 ans ou plus dont le salaire est de plus de 3 500 $ doivent cotiser au Régime de rentes du Québec[580]. » Toutefois, le Canada et le Québec ont tous deux signé des ententes avec d'autres administrations où les cotisations faites dans l'une des administrations donnent droit aux versements de prestations de vieillesse ou de rentes liés à un régime de pension dans le pays d'origine du TTE.

À titre d'exemple, un TTE québécois qui aurait travaillé en Suisse pendant deux années, et aurait ainsi cotisé au régime de retraite suisse, verrait ses deux années de cotisations reconnues par le Régime des rentes du Québec. La réciprocité est vraie pour un TTE suisse ayant travaillé au Québec. Par contre, un TTE québécois qui aurait travaillé en Nouvelle-Zélande ne bénéficierait pas d'une telle entente puisque le Québec n'a pas signé d'entente en cette matière avec la Nouvelle-Zélande, *a contrario* du Canada qui a signé une telle entente avec la Nouvelle-Zélande, mais qui exclut le Québec. Ainsi, s'il n'existe pas d'entente entre le Québec et une autre adminis-

---

577 CIC, *Processus d'approbation préalable pour l'embauche de travailleurs étrangers temporaires*, http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/tet-guide.asp#processus

578 MICC – Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

579 Allemagne, Autriche, Barbade, Chili, Chypre, Croatie, Danemark, Dominique, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Jamaïque, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Philippines, Portugal, République tchèque, Sainte-Lucie, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, Turquie et Uruguay.
RRQ, *Tableau des signataires d'une entente de sécurité sociale*, http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/regime_rentes/ententes_internationales/pays_signataires.htm

580 RRQ, *Les employés admissibles*, http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/employeur/role_rrq/employes_admissibles.htm

tration, le TTE ne peut pas faire reconnaître les cotisations faites dans le cadre d'un régime public de retraite.

Aucune entente n'a été recensée concernant la Chine ou l'Inde.

Par ailleurs, le TTE provenant d'un pays avec lequel le Québec n'a pas d'entente et qui aurait quitté le Québec pourra recevoir sa rente de retraite (calculer en fonction de sa participation) dans son pays de résidence au moment où ce dernier aura atteint l'âge de la retraite admissible. Si le TTE n'a contribué que quelques années au régime, cette rente sera très peu élevée[581].

6.2 Régime lié aux accidents du travail et aux maladies professionnelles

Il n'existe pas de différence de traitement entre les TTE et les autres travailleurs quant à leur missibilité au régime lié aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Ainsi, les TTE sont couverts au même titre que les autres travailleurs, à condition que l'accident ou la maladie professionnelle survienne alors qu'il travaille pour l'employeur qui figure sur son permis de travail. De plus, le TTE doit détenir un numéro d'assurance sociale valide[582].

6.3 Régime lié à l'assurance maladie

Dans certains cas, les personnes qui séjournent au Québec, c'est-à-dire celles qui s'y installent temporairement, peuvent avoir droit à l'assurance maladie. En effet, les personnes qui séjournent au Québec pour y travailler ou qui ont reçu une bourse d'études ou de stage peuvent s'inscrire au régime d'assurance maladie. Lors du processus d'inscription, les TTE doivent d'abord remplir un formulaire d'inscription fourni par la Régie de l'assurance maladie du Québec. Par la suite, ils doivent joindre à leur formulaire l'original de l'autorisation d'emploi de plus de six mois délivrée par les autorités canadiennes de l'immigration. Il est essentiel que le nom de l'employeur et le lieu de l'emploi y paraissent.

De plus, le conjoint ou la conjointe ainsi que les personnes à charge peuvent avoir droit à l'assurance maladie. Lors du processus d'inscription, le conjoint ou la conjointe du TTE doit joindre à son formulaire :

- l'original de son autorisation de séjour de plus de six mois délivrée par les autorités canadiennes de l'immigration;
- une photocopie de son certificat de mariage ou une affirmation solennelle attestant qu'il vit en union de fait avec la personne qui l'accompagne.

Pour ce qui est des personnes à charge, elles doivent joindre à leur formulaire d'inscription :

- l'original de l'autorisation de séjour de plus de six mois délivrée par les autorités canadiennes de l'immigration;
- une preuve de fréquentation scolaire ou un certificat médical attestant qu'elle a une déficience fonctionnelle si elle est âgée de 18 ans ou plus[583].

---

[581] Régie des rentes du Québec (7 août 2009). *Admissibilité des travailleurs étrangers temporaires*, [conversation téléphonique avec Alexandru Gurau].

[582] Mohammed Eljouzi (28 juillet 2009). *Admissibilité des travailleurs étrangers temporaires en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle*, [conversation téléphonique avec Mathieu Carrier].

[583] RAMQ, *Vous arrivez ou revenez au Québec*, http://www.ramq.gouv.qc.ca/fr/citoyens/assurancemaladie/arriver/sejour.shtml

Fait à noter toutefois, un délai de carence de 90 jours s'applique à toute personne avant d'être admissible au régime. Pour cette raison, il est fortement recommandé aux TTE et à leurs personnes à charge de souscrire à une assurance maladie privée couvrant les trois premiers mois de leur arrivée au Québec.

Par ailleurs, les TTE provenant d'une administration avec laquelle le Québec a signé une entente de sécurité sociale bénéficient dès leur arrivée des bénéfices liés à l'assurance maladie, sauf l'assurance médicaments[584]. Pour avoir droit à ces avantages, le TTE qui séjourne au Québec pour y travailler doit joindre à son formulaire d'inscription au régime d'assurance maladie du bec les documents suivants[585] :

- Une preuve d'assurance ou une attestation d'affiliation au régime de santé de son pays d'origine;
- L'original de l'autorisation d'emploi délivrée par les autorités canadiennes de l'immigration.

Dans le cas des personnes à charge, elles peuvent être inscrites au régime et bénéficier des dispositions d'une entente. Cependant, leur nom doit paraître sur la preuve d'assurance, sur l'attestation d'affiliation au régime de santé du pays d'origine ou sur le certificat d'assujettissement remis à la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) par le TTE qu'elles accompagnent. Le conjoint et les personnes à charge doivent joindre à leur formulaire les originaux des documents délivrés par CIC[586].

7 AUTRES MODALITÉS

7.1 Statut des personnes à charge

Si, pour son séjour temporaire, le TTE prévoit être accompagné de son conjoint, de sa conjointe ou de membres de sa famille (personnes à charge), il pourra les inclure dans sa propre demande de permis de travail si ceux-ci voyagent ensemble. Les personnes à charge seront admises à titre de visiteurs si elles satisfont à toutes les exigences s'appliquant aux résidents temporaires au Canada.

Si ces personnes à charge ont l'intention de travailler au Canada, elles doivent faire une demande de permis de travail distincte et obtenir elles aussi, s'il y a lieu, la validation d'OET. Elles pourront toutefois en faire la demande sur place au Canada. Par ailleurs, le conjoint d'un TTE peut, s'il en fait la demande, obtenir un permis de travail ouvert avec une dispense de validation d'OET, si le travailleur temporaire, le requérant principal, occupe un emploi en gestion (compétences de type 0, selon la CNP) et de niveau de compétence A (formation universitaire) ou B (formation collégiale ou professionnelle ou programme d'apprentissage) et d'une durée d'au moins six mois.

---

584 RAMQ, *Vous arrivez ou revenez au Québec*, http://www.ramq.gouv.qc.ca/fr/citoyens/assurancemaladie/arriver/ententes_ss.shtml
Les administrations ayant signé une telle entente sont : le Danemark; la Finlande; la France; la Grèce; le Luxembourg; la Norvège; le Portugal et la Suède. Par ailleurs, seuls les étudiants français bénéficient de l'assurance médicament.

585 RAMQ, *Vous arrivez ou revenez au Québec*, http://www.ramq.gouv.qc.ca/fr/citoyens/assurancemaladie/arriver/ententes_ss.shtml

586 *Ibid.*

Les documents généralement obligatoires pour le conjoint ou la conjointeet les membres de la famille qui accompagnent le demandeur principal sont :

- le certificat de mariage ou une déclaration d'union de fait;
- le certificat de naissance;
- le visa de résidence temporaire, selon le pays de citoyenneté ou la durée du séjour de travail du demandeur principal;
- le passeport valide jusqu'à six mois après la fin de la durée du séjour de travail.

D'autres documents peuvent être exigés selon les situations :

- le permis de travail si le conjoint ou l'un des membres de la famille a l'intention de travailler;
- l'examen médical;
- les certificats de police.

Si des personnes à charge du demandeur principal ont l'intention de le rejoindre au Canada après son arrivée, chacun devra remplir un formulaire de demande distinct[587].

7.2 Conditions de prolongation du séjour et de l'accès à la résidence permanente

Comme mentionné précédemment, la validité du permis de travail est limitée à l'emploi et à la période précisés dans l'OET. Par ailleurs, la validité du permis de travail ne peut pas dépasser la validité du passeport du détenteur. Lorsqu'un employeur désire prolonger la durée d'emploi d'un TTE au-delà de la date figurant sur le permis de travail, c'est le TTE qui doit faire une demande de prolongation du permis de travail. Il est également possible que l'employeur doive, au préalable, obtenir un nouvel avis relatif au marché du travail.

Si les conditions de travail changent, le TTE devra également présenter une demande afin de modifier les conditions du permis. Le TTE doit faire la demande au moins 30 jours avant la date d'expiration du permis de travail original s'il veut prolonger son séjour ou modifier les conditions figurant sur son permis de travail[588]. Il est également à noter que le TTE n'a pas à présenter une demande séparée pour faire proroger son statut de résident temporaire s'il présente une demande de permis de travail.

En ce qui concerne les personnes à charge du TTE qui désirent prolonger leur séjour, étudier ou travailler au Canada, elles doivent faire une demande de permis à cette fin. Elles peuvent obtenir un permis de travail « ouvert » et travailler auprès de l'employeur de leur choix, sans qu'aucune autre autorisation ne soit requise (une OET, par exemple). Le permis de travail des personnes à charge a la même période de validité que celui du TTE.

Dans les cas où toutes les personnes (demandeur principal et personnes à charge) présentent leur demande en même temps, ils n'ont pas à remplir de formulaires distincts. Ils doivent plutôt remplir un formulaire comprenant leurs renseignements personnels ainsi que ceux de leurs per-

[587] MICC – Direction de la recherche et de l'analyse prospective.
[588] CIC, *Embaucher un travailleur étranger temporaire : Prolongation du séjour du travailleur*, http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/embauche-prolonger.asp

sonnes à charge. Tous les documents requis de même que les droits exigés pour chaque sonne doivent être inclus[589].

Si le TTE souhaite s'établir au Canada de façon permanente, il doit être admissible à l'une des catégories visant les résidents permanents, comme la catégorie des travailleurs qualifiés. Étant donné qu'en vertu de l'Accord Canada-Québec, le Québec peut établir ses propres exigences en matière d'immigration afin de sélectionner des immigrants qui souhaitent s'établir dans la province, les TTE qui ont l'intention de déposer une demande de résidence canadienne auprès de CIC dans l'intention de s'établir au Québec doivent d'abord soumettre une demande de certificat de sélection du Québec auprès du MICC. Pour se voir octroyer un certificat de sélection du Québec, le demandeur devra cumuler le nombre de points nécessaires en vertu de la grille de sélection qui est utilisée par le Québec pour sélectionner les immigrants qui souhaitent s'établir dans la province.

8 CONCLUSION

À l'heure actuelle, il n'existe aucun processus spécifique concernant la sélection, l'admission, le séjour et le travail de travailleurs temporaires étrangers chercheurs. Ces derniers, de même que leurs employeurs, doivent par conséquent suivre le parcours type de tout TTE désirant travailler au Québec. Ce processus s'avère en général assez long et complexe, et ce, tant pour l'employeur que pour le travailleur étranger. La complexité des démarches est notamment liée au fait qu'il y a quatre entités gouvernementales qui interviennent dans le processus, dont trois sur le plan fédéral (Service Canada, CIC, ASFC) et une sur le plan provincial (MICC).

Pour les demandeurs – employeurs et TTE – le parcours administratif est, par conséquent, assez compliqué. Ils doivent s'adresser à plusieurs points de service relevant de MO différents : les points de service de Service Canada (pour la validation de l'OET), ceux du MICC (pour la délivrance du CAQ), les bureaux des visas de CIC à l'étranger (pour le traitement de la demande de permis de travail et du VRT) et aux agents de l'ASFC (pour la délivrance du permis de travail et la décision finale concernant l'admission au Canada).

Du fait de la complexité du processus, les employeurs et les TTE peuvent rencontrer des difficultés sur le plan de la compréhension des exigences des différents intervenants (documents à fournir, formulaires à compléter, etc.), des étapes à suivre et de la communication avec les entités qui traitent les demandes. Des difficultés d'ordre terminologique peuvent s'y ajouter : par exemple, le MICC utilise le vocable « validation de l'offre d'emploi temporaire » (OET), alors que sur le plan fédéral, on utilise l'expression « avis relatif au marché du travail ». Pour pallier ces difficultés, des guides et des manuels ont été mis à la disposition des personnes concernées. Ces dernières peuvent s'informer également sur les sites Internet du gouvernement fédéral et provincial, mais cette information n'est pas organisée de façon optimale, surtout en ce qui concerne l'harmonisation de l'information sur les sites Internet de CIC et du MICC[590].

Par ailleurs, un TTE doit obtenir un permis de travail en temps opportun afin d'occuper un emploi offert au Québec. Or, des délais importants dans le traitement des permis de travail peuvent apparaître, surtout dans le cas des demandeurs qui doivent présenter des documents plus difficiles

[589] CIC, *Demande pour modifier les conditions de séjour ou proroger le séjour au Canada – Travailleur*, p. 3, http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/trousses/guides/5553F.pdf

[590] MICC – Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

à obtenir (casier judiciaire de tous les pays où le demandeur a résidé plus de 6 mois depuis l'âge de 18 ans) ou passer des examens médicaux. Pour faciliter et accélérer le processus, plusieurs mesures ont été adoptées tant par le gouvernement fédéral que par le gouvernement du Québec, dont le traitement simultané de la demande de validation de l'OET et du CAQ.

Enfin, il importe de souligner que les efforts sur le plan de l'amélioration de la communication entre les demandeurs et les instances concernées doivent être poursuivis afin de faciliter davantage le processus d'admission des TTE.

BIBLIOGRAPHIE

CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA (Page consultée le 27 juillet 2009). *Embaucher un travailleur étranger temporaire : Prolongation du séjour du travailleur*, [en ligne], http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/employeurs/embauche-prolonger.asp

CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA (Page consultée le 27 juillet 2009). *Demande pour modifier les conditions de séjour ou proroger le séjour au Canada – Travailleur*, [en ligne], 21 p., http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/trousses/guides/5553F.pdf

FONDATION DES ENTREPRISES EN RECRUTEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE AGRICOLE ÉTRANGÈRE (Page consultée le 19 juillet 2009). *Qui est FERME?*, [en ligne], http://www.fermequebec.com/qui_est_ferme.html

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (Page consultée le 14 juillet 2009). *Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains (Accord Gagnon-Tremblay–McDougall)*, [en ligne], http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/Accord-canada-quebec-immigration-francais.pdf

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (Page consultée le 20 juillet 2009) *Professions régies par un ordre professionnel*, [en ligne], http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/emploi/professions-metiers/ordre-professionnel.html

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (Page consultée le 14 juillet 2009). *Rapport annuel de gestion 2007-2008*, [en ligne], http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/ministere/rapport-annuel/Rapport-annuel-2007-2008.pdf

RÉGIE DE L'ASSURANCE MALADIE DU QUÉBEC (Page consultée le 28 juillet 2009). *Vous arrivez ou revenez au Québec*, [en ligne], http://www.ramq.gouv.qc.ca/fr/citoyens/assurancemaladie/arriver/sejour.shtml

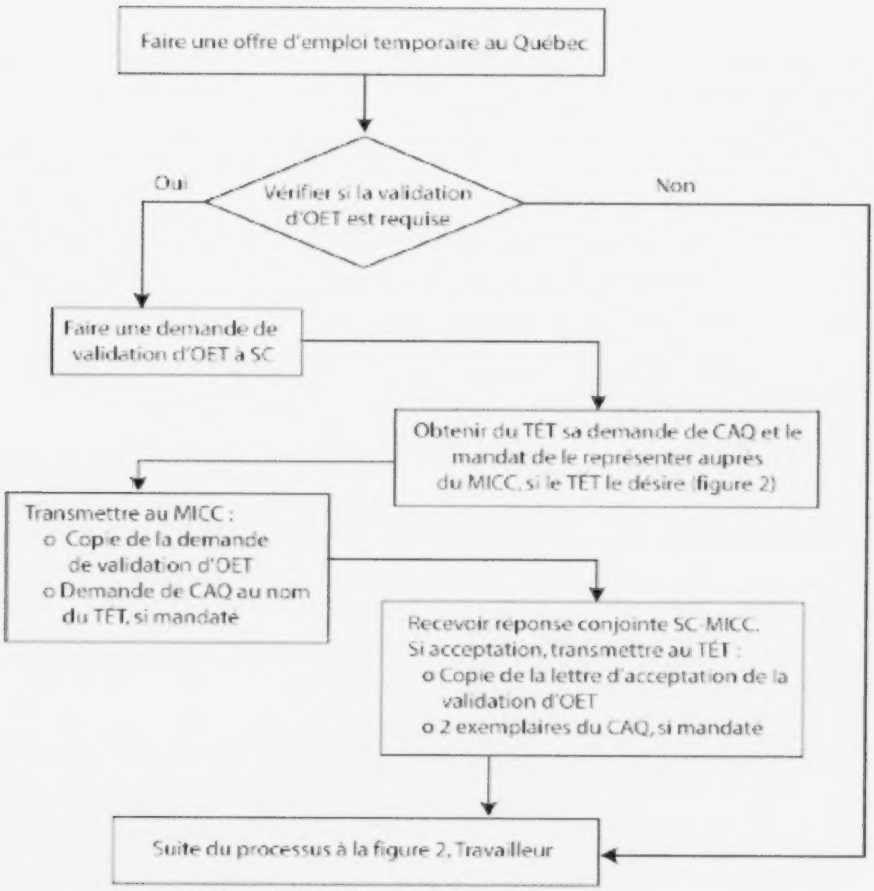
RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC (Page consultée le 28 juillet 2009). *Les employés admissibles*, [en ligne], http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/employeur/role_rrq/employes_admissibles.htm

PERSONNE-RESSOURCE

Mohammed Eljouzi
Commission de la santé et de la sécurité au travail
425, rue du Pont
Case postale 4900
Succursale Terminus
Québec (Québec) G1K 7S6
Téléphone : 1-866-302-2778
Télécopieur : 418-266-4015

ANNEXE I : PROCESSUS ADMINISTRATIF POUR L'EMPLOYEUR[591]

Figure 1



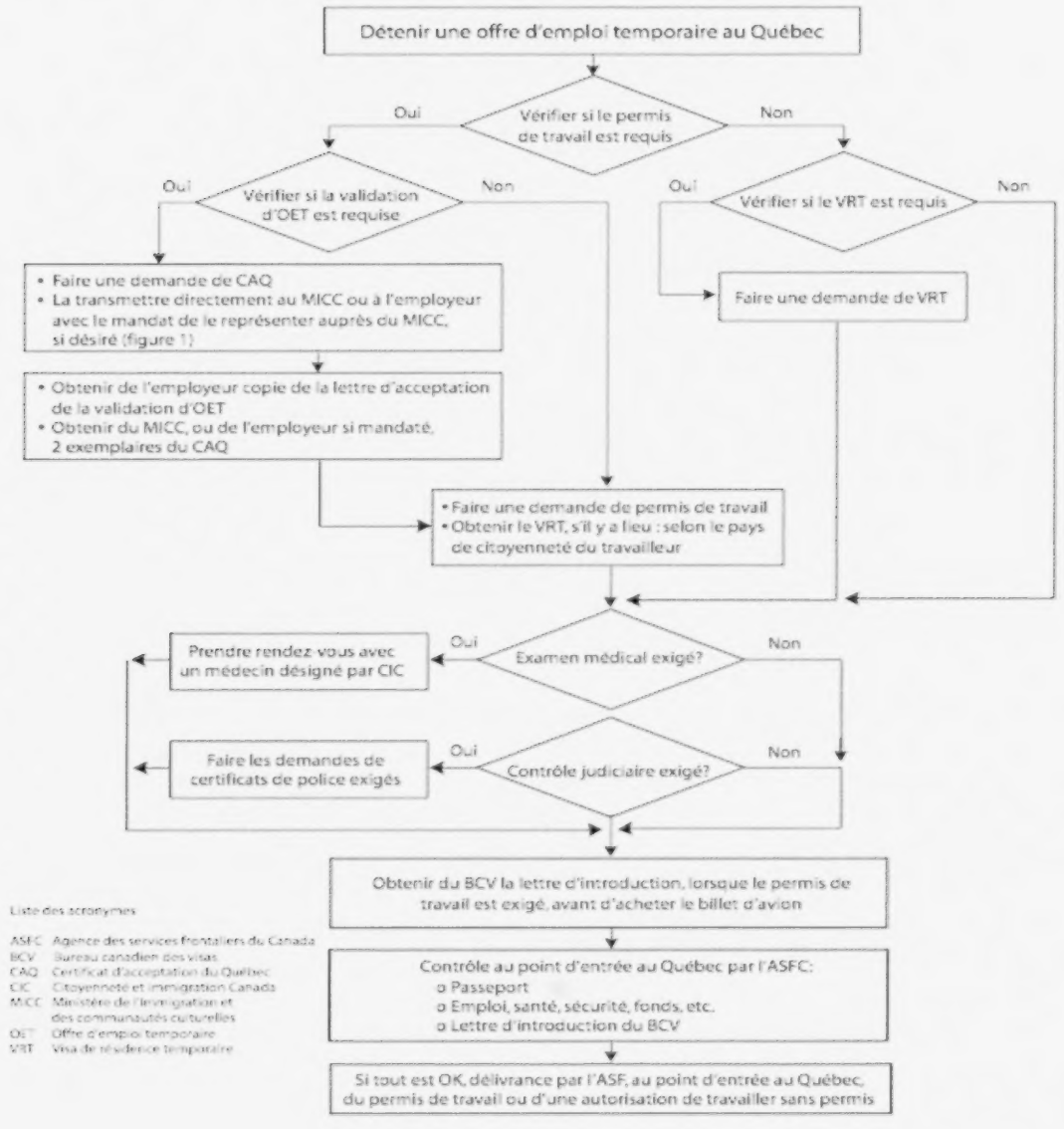
Liste des acronymes

CAQ	Certificat d'acceptation du Québec
MICC	Ministère de l'Immigration et des communautés culturelles
OET	Offre d'emploi temporaire
SC	Service Canada
TET	Travailleur étranger temporaire

[591] MICC – Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

ANNEXE II : PROCESSUS ADMINISTRATIF POUR LE TRAVAILLEUR[592]

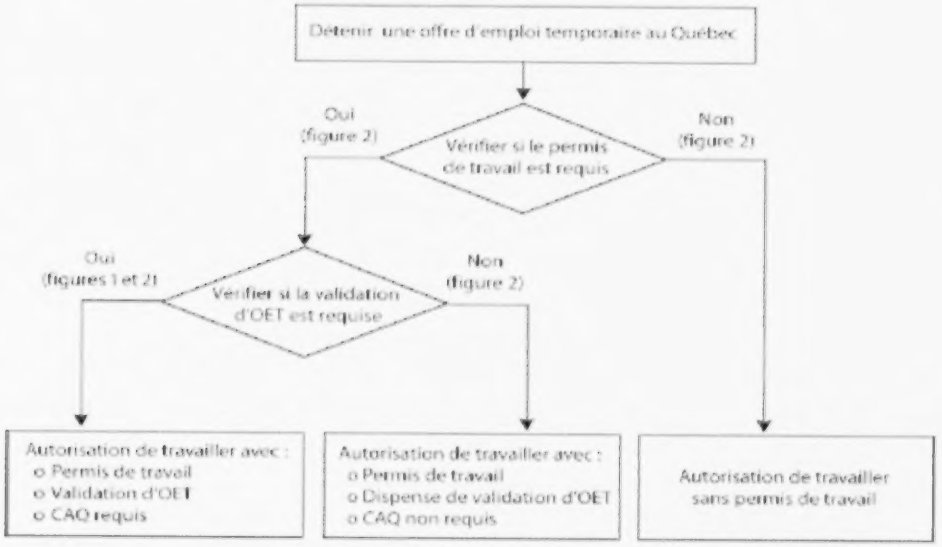
Figure 2



[592] MICC – Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

ANNEXE III : MODALITÉS D'ADMISSION AU QUÉBEC D'UN TTE[593]

Figure 3. Schéma des modalités d'admission



Liste des acronymes

CAQ Certificat d'acceptation du Québec
OET Offre d'emploi temporaire

Figure 4. Résumé des modalités d'admission

Modalités d'admission	Validation d'OET	CAQ	Permis de travail
Autorisation de travailler avec : o Permis de travail o Validation d'OET o CAQ	√	√	√
Autorisation de travailler avec : o Permis de travail o Dispense de validation d'OET	Dispense autorisée	Non requis	√
Autorisation de travailler sans permis de travail	Non requis	Non requis	Exemption autorisée

[593] MICC – Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

ANNEXE IV : CAS DE DISPENSE DE VALIDATION D'OFFRE D'EMPLOI TEMPORAIRE

Cas de dispense	CDC
Accords internationaux	T10
Négociateur – ALENA / ALEEC	T21
Investisseur – ALENA / ALEEC	T22
Professionnel – ALENA / ALEEC	T23
Personne mutée à l'intérieur d'une entreprise – ALENA / ALEEC	T24
Professionnel – GATS	T33
Les intérêts canadiens	
Avantages importants	C10
Entrepreneurs	C11
Personnes mutées à l'intérieur d'une entreprise	C12
Réparations urgentes	C13
Emplois réciproques	C20
Programme d'échange visant la jeunesse	C21
Programme d'échange de professeurs ou conférenciers invités	C22
Désignés par le ministre	
Programme de recherche, d'enseignement ou de formation	C30
Époux ou conjoint de fait des TTE « travailleurs qualifiés »	C41
Époux ou conjoint de fait des étudiants étrangers	C42
Emploi aux finissants, détenteurs d'un diplôme postsecondaire ou universitaire	C43
Titulaire d'une bourse postdoctorale ou d'une bourse de recherche	C44
Travail hors campus – projet pilote	C25
Employés d'organismes religieux ou de bienfaisance – fonctions non spirituelles	C50

Professions admissibles à la dispense d'OET en vertu de l'ALENA[594]

Professions admissibles
Divers
Adjoint de recherche (attaché à un établissement d'enseignement postsecondaire)
Analyste de systèmes informatiques
Architecte
Architecte paysagiste
Arpenteur-géomètre
Avocat (y compris les notaires dans la province de Québec)
Bibliothécaire
Concepteur d'intérieur
Concepteur graphique
Concepteur industriel
Consultant en gestion
Directeur d'hôtel
Économiste
Expert-comptable
Expert en sinistres causés par des catastrophes (expert en sinistres au service d'une compagnie d'assurances située sur le territoire d'une partie ou expert en sinistres indépendant)
Gestionnaire de parcours / agent de protection des parcours
Ingénieur
Ingénieur forestier
Mathématicien (y compris les statisticiens)
Orienteur
Rédacteur de publications techniques
Sylviculteur (y compris les spécialistes des sciences forestières)
Technicien / technologue scientifique
Travailleur social
Urbaniste (y compris les géographes)
Enseignant
Collège
Séminaire
Université

[594] Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international Canada, *L'Accord de libre-échange nord-américain*, chapitre 16 – Admission temporaire des hommes et des femmes d'affaires, annexe 1603.D.1, http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/nafta-alena/texte/chap16.aspx?lang=fra#app_d_1
Voir aussi CIC, *FW1. Guide des travailleurs étrangers*, p. 128, http://immigrationcgcanada.com/francais/ressources/guides/fw/fw01-fra.pdf notamment l'annexe G, p. 140-147.

Professions admissibles
Médecine / Services professionnels connexes
Dentiste
Diététiste
Ergothérapeute
Infirmier/infirmière
Ludothérapeute
Médecin (enseignement ou recherche seulement)
Nutritionniste
Pharmacien
Physiothérapeute/kinésithérapeute
Psychologue
Technologue de laboratoire médical (Canada) / technologue médical (Mexique et États-Unis)
Vétérinaire
Sciences
Agronome
Apiculteur
Astronome
Biochimiste
Biologiste
Chimiste
Éleveur
Entomologiste
Épidémiologiste
Généticien
Géochimiste
Géologue
Géophysicien (y compris les océanographes au Mexique et aux États-Unis)
Horticulteur
Météorologue
Obtenteur
Pédologue
Pharmacologiste
Physicien (y compris les océanographes au Canada)
Spécialiste des sciences animales
Spécialiste des sciences avicoles
Spécialiste des sciences laitières
Zoologiste

ANNEXE V : DEMANDE – TRAVAILLEUR ÉTRANGER, DEMANDE D'UN AVIS RELATIF AU MARCHÉ DU TRAVAIL[595]

Ressources humaines et Développement des compétences Canada
Human Resources and Skills Development Canada

Remplir en caractères d'imprimerie
PROTÉGÉ UNE FOIS REMPLI / B

DEMANDE – TRAVAILLEUR ÉTRANGER
Demande d'un avis relatif au marché du travail

RENSEIGNEMENTS SUR L'EMPLOYEUR

1 Numéro de l'employeur (le cas échéant)	2 Numéro de l'entreprise de l'Agence du revenu du Canada (ARC)	3 Nom de l'employeur (nom de l'entreprise)	
4 Numéro de téléphone de l'entreprise ( ) –	5 Adresse numéro / rue / boîte postale	6 Ville	7 Province / État
8 Pays	9 Code postal	10 Date du début de l'exploitation de l'entreprise (aaaa-mm-jj)	11 Site Web
12 Veuillez décrire l'activité principale de l'entreprise			
13 Personne-ressource	14 Titre de l'emploi	15 Langue officielle de correspondance ☐ Français ☐ Anglais	16 Numéro de téléphone de la personne-ressource - Poste ( ) –
17 Numéro de télécopieur ( ) –	18 Courrier électronique	19 Nombre d'employés de l'entreprise qui sont des citoyens ou des résidents permanents du Canada	
20 Nombre d'employés de l'entreprise qui sont des travailleurs étrangers (qui ne sont ni citoyens canadiens, ni résidents permanents)	21 Des employés ont-ils été mis à pied au cours des 12 derniers mois? ☐ Non ☐ Oui Si oui, combien? Motifs des mises à pied et postes visés par celles-ci:		

*** RENSEIGNEMENTS SUR LE TIERS (le cas échéant)**

22 Nom de l'entreprise		23 Tiers autorisé à agir au nom de l'employeur	
24 Langue officielle de correspondance ☐ Français ☐ Anglais	25 Adresse numéro / rue / boîte postale		
26 Ville	27 Province/État	28 Pays	29 Code postal
30 Numéro de téléphone Poste ( ) –	31 Numéro de télécopieur ( ) –	32 Courrier électronique	

Si vous êtes le représentant d'un tiers agissant pour le compte d'un employeur, vous devez produire une autorisation écrite de cet employeur d'agir en son nom. Les employeurs qui désirent se faire représenter par un tiers doivent remplir le document " Désignation d'un représentant " joint à ce formulaire. RHDCC se réserve le droit de communiquer directement avec l'employeur au besoin.

DÉTAILS DE L'OFFRE D'EMPLOI

Utilisez une feuille distincte pour chaque offre d'emploi additionnelle. Si vous demandez un avis relatif au marché du travail pour des offres d'emploi identiques, ne fournissez les renseignements qu'une fois.

33 Titre de l'emploi	34 S'agit-il d'un emploi temporaire pouvant devenir permanent? ☐ Oui ☐ Non	35 Nombre de travailleurs étrangers que vous souhaitez embaucher à ce poste (même salaire, même description de travail, même endroit, etc.)	
36 Durée de l'emploi prévue ____ jours ____ semaines ____ mois ____ ans	37 Date du début de l'emploi, le cas échéant (aaaa-mm-jj)		
38 Lieu de travail : Numéro et rue	39 Ville	40 Province	

HRSDC EMP5239(2003-07-004)F **AVAILABLE IN ENGLISH - EMP 5239 E** Canada

[595] RHDC, *Demande d'un avis relatif au marché du travail*, http://www.hrsdc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/formulaires/emp5239f.pdf

DÉTAILS DE L'OFFRE D'EMPLOI (suite)

41 Tâches principales (utilisez une feuille distincte, si nécessaire) :

42 Études ou connaissances requises :

- ☐ Doctorat
- ☐ Maîtrise
- ☐ Baccalauréat
- ☐ Diplôme d'études collégiales
- ☐ Diplôme/certificat d'apprenti
- ☐ Diplôme/certificat d'une école de métiers
- ☐ Diplôme d'études secondaires
- ☐ Diplôme/certificat d'une voie de formation professionnelle
- ☐ Aucune exigence d'études

Renseignements supplémentaires :

43 Expérience ou compétences requises :

44 Exigences linguistiques : Indiquez précisément les exigences linguistiques requises pour le poste. Si vous indiquez une langue que le travailleur étranger ne parle pas, l'agent de CIC pourrait devoir refuser la demande même si le travailleur est qualifié pour le poste.

Oral : ☐ Français ☐ Anglais ☐ Autre ☐ Aucune Écrit : ☐ Français ☐ Anglais ☐ Autre ☐ Aucune

Si « Autre », veuillez préciser :

45 Salaire (en dollars canadiens)

l'heure	par jour	par mois	par an	Autre	Nombre d'heures par jour	Nombre d'heures par semaine	Nombre total d'heures par mois
_____ $	_____ $	_____ $	_____ $	_____ $	_____	_____	_____

46 Avantages :

☐ assurance invalidité ☐ assurance maladie ☐ assurance dentaire ☐ régime de retraite Nombre de jours de congé payés _____

47 Autres avantages : _____

48 L'emploi est-il assujetti à des exigences provinciales, territoriales ou fédérales en matière de reconnaissance professionnelle, de licences, de permis ou de certification? ☐ Non ☐ Oui → Si oui, quel est le nom de l'organisme d'accréditation ou de délivrance de permis?

Nota : Au moment de traiter la demande de résident permanent, Citoyenneté et Immigration Canada vérifiera si le travailleur qualifié possède l'accréditation, la licence ou le permis requis.

292 L'OBSERVATOIRE DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
ENAP

DÉTAILS DE L'OFFRE D'EMPLOI (suite)

49 Le poste est-il syndiqué?

☐ Non ☐ Oui → Si oui, quel est le nom du syndicat?

Le syndicat a-t-il été consulté au sujet de l'embauche d'un travailleur étranger?

☐ Non ☐ Oui → Si oui, quelle est la position du syndicat quant à l'embauche d'un travailleur étranger? Précisez. Veuillez joindre la documentation, si possible.

50 Y a-t-il un conflit en cours sur les lieux de travail?

☐ Non ☐ Oui → Si oui, précisez.

51 Avez-vous essayé de recruter des citoyens ou des résidents permanents du Canada pour ce poste?

☐ Oui → Veuillez décrire vos démarches de recrutement ainsi que les résultats obtenus.
(Joindre les documents à l'appui, comme des annonces placées dans les journaux locaux et nationaux, des banques d'emploi Internet reconnues, des publications spécialisées ou professionnelles, des campagnes de recrutement, des foires de l'emploi, etc.)

☐ Non → Veuillez expliquer.

52 Veuillez décrire les avantages que pourrait apporter au marché du travail canadien l'embauche du travailleur étranger.

☐ combler une pénurie de main-d'œuvre ☐ transmettre de nouvelles compétences et connaissances aux Canadiens et aux résidents permanents ☐ créer des emplois directs ou maintenir l'emploi de Canadiens et de résidents permanents ☐ autre

Précisez

53 Prévoyez-vous former des Canadiens ou des résidents permanents pour occuper le poste qui sera comblé par le travailleur étranger?

☐ Non ☐ Oui → Si oui, veuillez décrire brièvement le plan de formation.

RENSEIGNEMENTS SUR LE TRAVAILLEUR ÉTRANGER

Veuillez fournir une feuille de renseignements distincte pour chaque travailleur étranger qui entre au Canada.

54 Nom du travailleur étranger - Nom

55 Prénom(s)

56 ☐ Homme ☐ Femme

57 Date de naissance (aaaa-mm-jj)

58 Pays de résidence (où le travailleur demeure présentement)

59 Citoyenneté

60 Si le travailleur est actuellement au Canada, veuillez préciser son statut d'immigration :

☐ visiteur ☐ travailleur étranger ☐ demandeur du statut de réfugié ☐ étudiant

61 Titre de l'emploi offert au travailleur étranger

DEMANDE DE DIVERTISSEMENT (s'il y a lieu)

62 Nom de la production

63 Nombre total de personnes participant à la production

64 Objectif de la production

65 Il est obligatoire de joindre au formulaire de demande une copie du contrat conclu entre l'employeur et l'artiste étranger, sauf pour les demandes relatives aux films et aux productions télévisuelles.

Le contrat est-il joint à la demande? ☐ Oui ☐ Non

DÉCLARATION DE L'EMPLOYEUR

Je comprends que l'information contenue dans le présent formulaire et dans toute feuille supplémentaire, y compris l'information qui constitue des renseignements personnels au sens de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* ainsi que toute autre information et tout renseignement personnel recueillis par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) dans le but de fournir un avis sur le marché du travail conformément au *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*, seront utilisés par RHDCC et partagés avec Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) uniquement dans ce but. Je comprends également que cette information pourrait également être partagée dans le même but avec des ministères ou organismes fédéraux, provinciaux et/ou territoriaux ainsi qu'avec des administrations municipales, des syndicats, des associations et d'autres organisations concernées. Enfin, je comprends qu'elle pourrait également être utilisée par RHDCC et partagée avec CIC à des fins d'analyse, de recherche ou d'évaluation sur les politiques en rapport avec l'entrée et le recrutement de travailleurs étrangers au Canada ou la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*.

Je comprends que je ne suis nullement tenu de remplir et de signer cette demande, mais que le fait de ne pas fournir l'information demandée pourrait empêcher RHDCC de fournir un avis sur le marché du travail comme l'exige le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*.

L'autorisation de recueillir l'information contenue dans ce formulaire et dans toute feuille supplémentaire, y compris l'information qui constitue des renseignements personnels au sens de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* ainsi que toute autre information et tout renseignement personnel recueillis par RHDCC aux fins susmentionnées est prévue par *La Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines* et la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*. De plus, une fois entre les mains de RHDCC, cette information est gérée conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. *La Loi sur la protection des renseignements personnels* donne à toute personne le droit d'avoir accès aux renseignements qui la concernent et qui sont détenus par une institution fédérale. Les instructions relatives à la présentation d'une demande officielle sont décrites dans la publication *Info Source*, dont vous trouverez des exemplaires à l'adresse Internet suivante : http://infosource.gc.ca. Les renseignements personnels recueillis par RHDCC aux fins susmentionnées seront conservés dans le fichier de renseignements personnels DRHC PPU 440.

J'atteste que l'information fournie dans cette demande est véridique et exacte.

Signature de l'employeur

Nom de l'employeur en lettres moulées

Titre de l'employeur

Date

SIGNATURE DU TIERS AUTORISÉ (le cas échéant)

Au mieux de mes connaissances, j'atteste que l'information fournie dans cette demande est véridique et exacte.

Signature du tiers autorisé

Nom du tiers autorisé en lettres moulées

Date

INFORMATION POUR LES EMPLOYEURS

Veuillez faire parvenir ce formulaire au bureau RHDCC responsable du traitement des demandes d'embauche de travailleurs étrangers.
Pour obtenir une liste de ces bureaux, consultez notre site Web sur les travailleurs étrangers à :
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/pres_ce_chez_vous/menu.shtml
ou
consultez les pages bleues de votre annuaire téléphonique sous la rubrique « Gouvernement du Canada ».
Lorsqu'un agent a procédé à l'évaluation d'une demande, l'employeur est avisé de sa décision.

DÉSIGNATION D'UN REPRÉSENTANT

À Ressources humaines et Développement des compétences Canada

AUX FINS DE FOURNIR UN AVIS RELATIF AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Je _____, résidant au
(nom de l'employeur)

_____

_____
(adresse complète)

Téléphone ( ) – Télécopieur ( ) –

autorise par la présente _____
(nom du représentant)

de _____

_____
(adresse complète)

Téléphone ( ) – Télécopieur ( ) –

à me représenter auprès de Ressources humaines et Développement des compétences Canada en vue d'obtenir une confirmation d'emploi temporaire offert à

_____
(nom de la personne à qui on offre l'emploi)

J'accepte par la présente de me porter garant pour toutes les initiatives que prendra ou fera prendre mon représentant en vertu de cette désignation.

Cette désignation est en vigueur jusqu'au _____ à moins qu'un avis conforme de sa révocation ne soit présenté par écrit à RHDCC.

_____ _____
(signature de l'employeur) date (aaaa-mm-jj)

_____
(indiquer le nom de l'employeur en lettres moulées)

Les renseignements personnels sont gérés conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels. Ils seront conservés dans le fichier de renseignements personnels ORHC PPU 440. Tout individu peut consulter son dossier personnel. Pour obtenir des instructions, veuillez consulter la publication gouvernementale Info Source que vous trouverez dans les centres de ressources humaines du Canada et sur Internet à l'adresse suivante : http://infosource.gc.ca

HRSDC-EMP5239(2005-07-004)F

ANNEXE VI : DEMANDE DE CERTIFICAT D'ACCEPTATION DU QUÉBEC[596]

Immigration et Communautés culturelles
Québec

DEMANDE DE CERTIFICAT D'ACCEPTATION POUR TRAVAIL TEMPORAIRE

Réservé à l'administration
N° de référence individuel :
N° de dossier

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

1. Nom de famille à la naissance : _____
Prénom(s) *(soulignez le prénom usuel)* : _____
Autre nom que vous avez utilisé ou sous lequel vous avez été connu(e), incluant le nom de femme mariée
_____
2. Sexe : F ☐ H ☐
3. Date de naissance : _____ Lieu de naissance : _____ (Ville) _____ (Province / État) _____ (Pays)
(Année / Mois / Jour)
4. Nationalité : _____
5. État civil actuel : Célibataire ☐ Marié(e) ☐ Conjoint(e) de fait ☐ Divorcé(e) ☐ Séparé(e) ☐ Veuf(ve) ☐
6. Langue parlée : Français ☐ Anglais ☐ Autre(s) ☐ *Précisez* : _____
7. Langue de correspondance : Français ☐ Anglais ☐
8. Adresse de résidence : _____ (N° / Rue / Ville / Province / État / Pays / Code postal)
9. Adresse de correspondance *(si différente de 8)* : _____ (N° / Rue / Ville / Province / État / Pays / Code postal)
10. Téléphone : _____ Télécopieur : _____
11. Adresse électronique : _____
12. Membres de la famille qui vous accompagnent ou vous accompagneront au Québec (votre époux ou conjoint de fait et vos enfants à charge). *Précisez pour chaque personne.*

Nom de famille à la naissance	Prénom	Date de naissance Année / mois / jour

RENSEIGNEMENTS SUR L'EMPLOI OFFERT AU QUÉBEC

13. Nom de l'employeur au Québec (raison sociale ou nom de l'entreprise) :
_____
Adresse de l'employeur au Québec :
_____
N° / Rue / Ville / Province / Code postal
14. Emploi offert *(joignez une copie de la lettre d'offre d'emploi de l'employeur)* :
Titre de l'emploi : _____
Fonctions principales *(tâches ou responsabilités)* : _____
_____
Salaire offert : hebdomadaire : _____ $ CAN ou annuel : _____ $ CAN
15. Date prévue de début et de fin de l'emploi offert :
Du _____ (Année / Mois / Jour) Au _____ (Année / Mois / Jour)

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles — A-0506-CF (SSO-2006-02)

[596] MICC, *Demande de Certificat d'acceptation du Québec pour travail temporaire*, http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/form/dca-travail-dynamique.pdf

RENSEIGNEMENTS SUR LA FORMATION DU TRAVAILLEUR TEMPORAIRE

16a) Nombre d'années d'études primaires et secondaires complétées avec succès : 10 années et moins ☐ 11 années et plus ☐

16b) Formation reliée à l'emploi offert au Québec :

De Année / mois	À Année / mois	Nom de l'établissement	Diplôme obtenu

RENSEIGNEMENTS SUR L'EXPÉRIENCE DU TRAVAILLEUR TEMPORAIRE

17. Expérience de travail reliée à l'emploi offert au Québec *(joignez une copie du curriculum vitae)*

De Année / mois	À Année / mois	Nom et adresse de l'employeur	Emploi occupé

PAIEMENT DES DROITS EXIGIBLES

18. Chèque visé ☐ Traite bancaire ☐ *(Traite monnayable par une banque canadienne)*

Paiement comptant ☐ *(en devises canadiennes ou américaines seulement)*

Pour les demandes déposées au Québec seulement :

Carte de crédit ☐ *(remplissez le formulaire « paiement par carte de crédit »)*

19. Coordonnées de la personne qui paie pour vous les droits exigibles *(si différentes de celles de l'employeur décrites à la question 13)* :

Nom : _____ Téléphone : _____

Adresse : _____

L'acquittement des frais d'étude du dossier doit s'effectuer au moment du dépôt de la demande, sinon le dossier sera retourné.

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Les renseignements personnels recueillis dans le présent formulaire sont nécessaires au traitement de votre demande de certificat d'acceptation du Québec pour travail temporaire et à l'application de la *Loi sur l'immigration au Québec*, du *Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers* et des règles administratives qui en découlent. Ces renseignements peuvent également être utilisés par le ministre responsable de l'application de la *Loi sur l'immigration au Québec* à des fins d'étude, de statistique, d'évaluation de programme ou pour vous communiquer toute information susceptible d'avoir une incidence sur les conditions de votre séjour temporaire au Québec ou pour vous informer sur les possibilités de faire une demande d'immigration permanente.

L'accès à ces renseignements est réservé aux seules personnes autorisées en vertu des dispositions de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A-2.1). Vous pouvez être informé(e) des renseignements vous concernant détenus par le ministre et, s'il y a lieu, en demander par écrit la rectification. Pour de plus amples renseignements, adressez-vous au bureau qui traite votre demande.

Les renseignements personnels sont confidentiels et ne peuvent être divulgués sans votre consentement. Toutefois, le ministre peut **sans votre consentement** :

- communiquer un renseignement personnel aux autorités canadiennes de l'immigration et aux organismes publics québécois si cette communication est nécessaire à l'application d'une loi au Québec;
- être autorisé à communiquer un renseignement personnel à ces organismes si cette communication est nécessaire à l'exercice de leurs attributions ou à la mise en œuvre d'un programme dont ils ont la gestion.

DÉCLARATION

Je comprends que le Ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles peut annuler un certificat d'acceptation lorsque celui-ci a été délivré sur la foi de renseignements ou de documents faux ou trompeurs, délivré par erreur ou lorsque les conditions requises pour la délivrance du certificat d'acceptation cessent d'exister.

Je déclare que les renseignements fournis dans la présente demande sont exacts et je reconnais être informé(e) que le Ministre peut vérifier l'exactitude de ces renseignements auprès de tiers et que si je communique au Ministre, à l'enquêteur ou au vérificateur un renseignement que je sais ou aurais dû savoir être faux ou trompeur relativement à une demande de certificat d'acceptation, je commets une infraction à la loi et je suis passible d'une amende.

Et j'ai signé à _____ en ce _____ jour de _____ 20 ____
Ville

_____
Signature

AUTORISATION DONNÉE À L'EMPLOYEUR *(FACULTATIF)*

Avis important au travailleur temporaire : *Vous êtes libre de signer ou non l'autorisation donnée à l'employeur qui suit. Il s'agit d'un consentement facultatif et le refus de signer l'autorisation n'aura aucune conséquence sur le traitement de votre demande.*

Je donne à mon futur employeur le pouvoir de me représenter auprès du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles dans l'accomplissement de tous les actes nécessaires à la délivrance du certificat d'acceptation du Québec (CAQ). Cette autorisation demeurera en effet pour la durée du traitement de la présente demande de certificat d'acceptation à moins d'être révoquée par écrit.

Et j'ai signé à _____ en ce _____ jour de _____ 20 ____
Ville

_____
Signature

ROYAUME-UNI

ROYAUME-UNI

MISE EN CONTEXTE

Le mandat confié consistait à faire le point sur les mesures encourageant la venue de chercheurs en tant que travailleurs temporaires étrangers (TTE) en Grande-Bretagne (incluant l'Angleterre, l'Écosse et le pays de Galles). Or, l'immigration est une responsabilité du gouvernement central, soit une responsabilité du gouvernement du Royaume-Uni. (R.-U.). Le R.-U. comprend la Grande-Bretagne et l'Irlande du Nord. Au cours des travaux de recherche, une attention particulière a été portée afin de cerner s'il y avait ou non des particularités par rapport à l'Angleterre, à l'Écosse ou au pays de Galles. Toutefois, aucune particularité n'a été recensée. Ainsi, la venue de travailleurs étrangers, qu'ils soient ou non chercheurs, s'effectue en fonction du système d'immigration qui prévaut à l'échelle du R.-U., soit le *Points Based System* (PBS). C'est également sous ce système que sont admis les TTE.

1 CADRE GÉNÉRAL DE GESTION DE L'IMMIGRATION

1.1 Mise en contexte

Le R.-U. a connu une immigration importante en provenance de ses anciennes colonies après la fin de la Seconde Guerre mondiale et la fin de l'Empire britannique. Pendant longtemps, les ressortissants des anciennes colonies regroupés au sein du Commonwealth gardaient le titre de « sujets britanniques » qui leur permettait d'entrer et de travailler au R.-U. Seuls devaient se soumettre à des conditions d'entrée les étrangers qui n'étaient pas issus d'un pays membre du Commonwealth.

Toutefois, face à un afflux croissant d'immigrants en provenance d'anciennes colonies, notamment de l'Inde, du Pakistan, de Hong Kong et des Antilles, le gouvernement a adopté dès 1962 une série de lois en vue de restreindre les droits des ressortissants du Commonwealth voulant s'établir au R.-U.[597]. Ainsi, la *Commonwealth Immigrants Act* de 1962 a instauré trois types de permis de travail pour les ressortissants du Commonwealth dont le but était d'admettre les travailleurs les plus utiles au R.-U.[598]. La reconnaissance du titre de « sujets britanniques » pour les ressortissants des anciennes colonies britanniques a pris fin avec l'adoption de la *British Nationality Act* de 1981. Cette loi restreint la nationalité britannique uniquement aux ressortissants britanniques.

---

[597] Il s'agit notamment de la *Commonwealth Immigrants Act* de 1962 modifiée en 1968 et de l'*Immigration Act* de 1971. John Crowley, « Consensus et conflits dans la politique de l'immigration et des relations raciales au R.-U. », p. 73 et suivantes.

[598] Odile Join-Lambert et Florence Lefresne, « Du Commonwealth à l'Europe : permanences et ruptures de la politique migratoire », p. 77, http://www.ires-fr.org/IMG/File/C84-6ru.pdf
Il s'agissait du permis A octroyé aux candidats d'expérience confirmé par des titres de valeur équivalents à ceux que l'employeur demandait d'un candidat anglais; du permis B sollicité par les employeurs pour un candidat déterminé devant occuper un poste défini et du permis C sollicité pour les citoyens qui n'étaient pas assez qualifiés.

Au début des années 1990, le nombre de réfugiés demandant à entrer au R.-U. a commencé à augmenter. En réponse à cette augmentation, le gouvernement britannique a adopté plusieurs lois[599] visant à restreindre le droit des demandeurs d'asile ainsi que des réfugiés. Au cours des années qui ont suivi, le gouvernement a décidé d'accorder une importance grandissante à une immigration dite « sélective ». Dans cette optique, il a adopté, en 2002, un livre blanc intitulé *cure Borders, Safe haven Integration with Diversity in Modern Britain*[600] qui insiste entre autres sur l'impact positif que peut avoir l'immigration qualifiée sur la croissance et l'emploi au R.-U. :

> « Migrants bring new experiences and talents that can widen and enrich the knowledge base of the economy. Human skills and ambitions have become the building blocks of successful economies and the self-selection of migrants means they are likely to bring valuable ideas, entrepreneurship, ambition and energy »[601].

Le livre blanc propose la mise en place d'un programme d'immigration visant spécifiquement les travailleurs hautement qualifiés, à savoir le *Highly Skilled Migrants Program*. Instauré en 2002, ce programme s'adressait particulièrement aux travailleurs hautement qualifiés et visait à les attirer en leur offrant une voie d'entrée plus rapide par rapport aux autres voies existantes. En effet, il permettait aux migrants hautement qualifiés d'entrer au R.-U. et de s'y établir sans avoir à se procurer eux-mêmes, au préalable, un permis de travail[602]. Pour être éligible, le migrant hautement qualifié devait remplir les conditions suivantes : obtenir un minimum de 75 points en fonction d'une grille de sélection, faire la preuve de ressources suffisantes pour subvenir à ses propres besoins ainsi qu'à ceux de sa famille, détenir un titre de séjour valide et satisfaire aux exigences de maîtrise de la langue anglaise. Les premiers germes d'une immigration sélective axée sur les migrants qualifiés prenaient place avec la mise en place de ce programme.

En 2004, face aux craintes que l'opinion publique nourrissait face à l'élargissement de l'Union européenne (UE) à 10 pays de l'Europe centrale et orientale[603], le gouvernement britannique a publié, en février 2005, une stratégie intitulée *Controlling our Borders: Making Migration Work for Britain-Five Years Strategy for Asylum and Immigration*[604].

Cette stratégie identifiait entre autres quels migrants le R.-U. souhaitait admettre sur son territoire et qui devait être autorisé à rester de façon permanente sur le territoire britannique. Par ailleurs, elle présentait de façon sommaire un nouveau système de points sur lequel l'admission des migrants au R.-U. devait reposer. En d'autres termes, cette stratégie jetait les bases de l'actuel sys-

---

599 Il s'agit notamment de : l'*Asylum and Immigration Appeals Act 1993*, l'*Asylum and Immigration Act 1996*, l'*Immigration and Asylum Act 1999* et la *Nationality Immigration and Asylum Act 2002*.

600 Home Office, *Secure Borders, Safe haven: Integration with Diversity in Modern Britain*, http://www.privacyinternational.org/issues/terrorism/library/uksecureborderssafehavens.pdf

601 Home Office, *Secure Borders, Safe haven: Integration with Diversity in Modern Britain*, p. 11, http://www.privacyinternational.org/issues/terrorism/library/uksecureborderssafehavens.pdf

602 Le principe était que les migrants désirant venir travailler au Royaume-Uni devaient obtenir un permis de travail. Toutefois, cette démarche reposait sur l'employeur britannique à qui il appartenait de demander ce permis auprès de la *Border and Immigration Agency*. Le migrant devait, quant à lui, demander un titre de séjour.

603 Les craintes de l'opinion publique venaient du fait que le R.-U., contrairement à d'autres membres de l'UE, a reconnu aussitôt aux ressortissants de ces 10 nouveaux pays membres le libre accès à son territoire. La plupart des pays membres de l'UE ont quant à eux imposé à ces nouveaux membres une période de transition avant que le principe de libre circulation ne leur soit appliqué.

604 HM Government, *Controlling our Borders: Making Migration Work for Britain-Five Years Strategy for Asylum and Immigration*, http://www.archive2.official-documents.co.uk/document/cm64/6472/6472.pdf

tème d'immigration reposant sur une immigration sélective et visait à remédier aux faiblesses du système d'immigration qui était alors en vigueur[605].

En effet, l'ancien système comprenait plusieurs lacunes. Tout d'abord, il comprenait plus de 80 voies d'entrée différentes pour motif de travail, d'étude ou de formation et s'avérait par conséquent fort complexe, tant pour les migrants souhaitant venir au pays que pour les entités publiques responsables de son administration. Ensuite, l'opinion publique britannique avait perdu sa confiance envers la capacité du système en vigueur à débusquer les migrants illégaux. Enfin, la lourdeur du système était critiquée par les employeurs britanniques qui le percevaient souvent comme trop bureaucratique. En effet, le système en vigueur reposait sur un processus en deux étapes, à savoir une demande de permis de travail effectuée par l'employeur britannique suivi d'une demande de titre de séjour effectuée par le migrant.

Entré en vigueur à partir de février 2008, le PBS est donc le fruit d'une vague de réformes cessives qui remontent à 2002. Il comprend cinq voies d'entrée[606] qui permettent au migrant plissant les conditions d'admission de venir, sur une base temporaire, travailler ou étudier au R.-U. Elles se répartissent comme suit :

- Niveau 1 – Travailleurs migrants hautement qualifiés;
- Niveau 2 – Travailleurs migrants qualifiés avec une offre d'emploi;
- Niveau 3 – Travailleurs migrants faiblement qualifiés;
- Niveau 4 – Étudiants;
- Niveau 5 – Jeunes travailleurs et travailleurs temporaires.

Ces cinq voies sont décrites de façon détaillée à la section 4 « Procédure applicable au traitement des dossiers » de la présente fiche. Enfin, comme l'illustre le tableau qui suit, le PBS est mis en place de façon progressive depuis le 29 février 2008[607].

---

605 Home Office, *A Points-Based System: Making Migration Work for Britain, Partial Regulatory. Impact Assessment*, points 3, 7 et 37, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/managingourborders/pbsdocs/apointsbasedsystem/makingmigrationwork_ria.pdf?view=Binary

606 Home Office, *A Points-based System: Making Migration Work for Britain*, p. 21 et suivantes, http://www.homeoffice.gov.uk/documents/command-points-based-migration?view=Binary

607 Home Office, Border & Immigration Agency, *The Path to Citizenship: Next Steps in Reforming the Immigration System*, p. 51, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/aboutus/consultations/closedconsultations/pathtocitizenship/pathtocitizenship?view=Binary

TABLEAU 15 : ÉCHÉANCIER PRÉVU POUR LA MISE EN PLACE DU PBS

Tier	Description
1	Highly skilled, e.g. scientists or entrepreneurs
2	Skilled workers with a job offer, e.g. nurses, teachers, engineers
3	Low skilled workers filling specific temporary labour shortages, e.g. construction workers for a particular project. (Tier 3 will not be introduced whilst we retain restrictions on access to the labour market for Bulgarian and Romanians and will only be introduced in the future if conditions demonstrate that it is needed.)
4	Students
5	Youth mobility and temporary workers, e.g. working holiday makers or musicians coming to play a concert

Tier	Launch date
1	Commences 29 February 2008
2	third quarter 2008
5	third quarter 2008
4	beginning of 2009

Ainsi, comme en témoignera cette étude, le R.-U. admet des travailleurs étrangers à travailler sur son territoire, mais cela, selon des critères restrictifs (système à points accordant de l'importance aux qualifications, aux métiers en pénurie, à la maîtrise de l'anglais et aux ressources financières). De plus, l'accès à la résidence permanente y est restreint et doit nécessairement être précédé d'une période de séjour d'au moins cinq ans.

Par ailleurs, nonobstant l'existence d'une catégorie de travailleurs dits temporaires au sein du niveau 5, les travaux liés à la présente étude ne pouvaient se restreindre à cette catégorie pour deux raisons principales : le peu d'information liée à cette catégorie et le fait que des chercheurs sont également susceptibles d'entrer au R.-U. sous le niveau 1 ou 2 du PBS étant donné que ces niveaux s'adressent respectivement aux travailleurs hautement qualifiés et qualifiés. Enfin, l'expression « travailleur temporaire étranger spécialisé » (TTES) sera utilisée pour désigner les travailleurs étrangers visés par les niveaux 1, 2 et 5 examinés dans le cadre de cette étude.

1.2 Incidence de l'appartenance à l'Union européenne

1.2.1 Principe de la libre circulation

Le traité de Rome (traité instituant la communauté européenne) instaure le précepte de la libre circulation des ressortissants de l'UE. Il permet donc aux citoyens des pays membres de travailler librement, sans autorisation précise, au R.-U. Cependant, malgré ce principe de libre circulation, tous les ressortissants ne sont pas traités de la même manière eu égard à ce précepte.

Ressortissants non soumis à autorisation

Certains ressortissants n'ont pas à obtenir une autorisation de l'administration britannique pour travailler au R.-U. : il s'agit des ressortissants de certains États de l'UE[608], des pays membres de l'Espace économique européen (EEE)[609] et de la Suisse. Pour ce qui est des ressortissants des pays ayant adhéré à l'UE avant 2004, ils n'ont pas besoin de s'enregistrer auprès de la police. Pour les ressortissants des pays de l'EEE et de la Suisse, ils devront demander un certificat

608 L'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal, la France, la Suède, Chypre et Malte.

609 L'Islande, le Liechtenstein et la Norvège.

d'enregistrement (*registration certificat*) auprès de la *UK Border Agency* (UKBA) qui validera leur droit de résider au R.-U. sous le droit européen. Cela étant, ces ressortissants n'ont pas besoin de ce certificat d'enregistrement pour entrer, vivre ou travailler au R.-U.[610].

Ressortissants soumis à un système d'enregistrement

À l'instar de deux autres pays, soit l'Irlande et la Suède, le R.-U. n'a pas instauré de période dite transitoire pour 8 des 10 nouveaux pays ayant adhéré à l'UE en 2004[611]. Par conséquent, il n'y a pas, au R.-U., de restriction à la libre circulation des travailleurs provenant de ces nouveaux États membres de l'UE. Les ressortissants de ces huit pays n'ont pas besoin d'obtenir une autorisation de travail pour exercer une activité professionnelle au R.-U. Cependant, un système d'enregistrement des travailleurs (*Worker Registration Scheme*)[612] a été mis en œuvre pour surveiller l'impact de l'élargissement de l'UE sur le marché du travail britannique.

Plus précisément, les demandeurs d'emploi provenant de ces huit pays sont tenus de s'enregistrer auprès du *Home Office* dans un délai d'un mois suivant le début de leur activité professionnelle au R.-U. Ils doivent par ailleurs acquitter une taxe de 70 £ pour ce faire.

À l'issue d'une période d'emploi continue de 12 mois, les travailleurs provenant de ces 8 pays ne sont plus tenus d'être enregistrés[613]. Si cette période d'emploi est interrompue, le travailleur doit reprendre un nouvel emploi dans un délai de 30 jours et se réenregistrer pour que ladite période soit considérée comme continue. La taxe d'enregistrement n'est acquittée qu'une seule fois par le travailleur lorsqu'il s'inscrit pour la première fois au système d'enregistrement et il n'est pas tenu d'en acquitter d'autres en cas de réenregistrement.

Ressortissants bulgares et roumains

Contrairement aux huit nouveaux pays membres ayant adhéré à l'UE au 1er mai 2004 et pour lesquels le R.-U. n'avait imposé aucune période transitoire, il en va autrement pour la Bulgarie et la Roumanie (pays ayant adhéré à l'UE au 1er janvier 2007). En effet, les citoyens provenant de ces deux pays seront soumis à des dispositions transitoires, le temps pour le gouvernement de faire progresser la réforme de son système d'immigration.

Ainsi, les ressortissants bulgares et roumains désirant travailler au R.-U. devront obtenir une autorisation de travail avant de pouvoir commencer à travailler. Cette autorisation se présentera sous la forme d'une *Accession Worker Card*[614].

---

610 Home Office UKBA, *Applying under European Law*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/eucitizens/applyingundereuropeanlaw/

611 Il s'agit de l'Estonie, de la Hongrie, de la Lettonie, de la Lituanie, de la Pologne, de la République tchèque, de la Slovaquie et de la Slovénie.

612 Home Office UKBA, *Worker Registration Scheme*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/eea/wrs/

613 Home Office UKBA, *Worker Registration Scheme*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/eea/wrs/workers/

614 University of Oxford, *Work permits, Employing Bulgarian and Romanian Nationals*, http://www.admin.ox.ac.uk/ps/managers/appoint/permits/employbrn.shtml

1.2.2 Directive européenne relative à la procédure d'admission des chercheurs provenant de pays tiers

Le R.-U. n'a pas transposé dans son droit national la directive européenne relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique. En vertu de certaines dispositions des traités, le R.-U. peut ne pas participer à l'adoption d'une directive.

1.3 Instances concernées

En matière d'immigration et d'admission des travailleurs étrangers, plusieurs instances interviennent, à savoir :

- la UKBA du *Home Office*;
- le *Migration Advisory Committee* (MAC);
- l'*Advisory Board on Naturalisation and Integration* (ABNI);
- l'*Office of the Immigration Services Commissioner* (OISC);
- la UK NARIC.

Les responsabilités précises de chacune de ses instances eu égard à la procédure applicable au traitement des dossiers des travailleurs étrangers désirant travailler au R.-U. seront présentées dans la section 4 « Procédure applicable au traitement des dossiers ».

1.3.1 UK Border Agency du Home Office

Le *Home Office* est le ministère responsable de l'immigration et des passeports, de la politique en matière de drogue, de la lutte contre le terrorisme et de la police[615]. À l'intérieur du *Home Office*, les principales responsabilités découlant du PBS incombent à la UKBA.

Créée en avril 2008, la UKBA[616] est une agence du *Home Office*. Elle regroupe les fonctions de l'ancienne *Border and Immigration Agency*, du UK visas et des services de douanes[617]. Plus précisément, elle est responsable de la sécurité des frontières et du contrôle des flux migratoires au R.-U. Elle veille, en outre, à l'application de la réglementation relative à l'immigration et aux douanes et elle examine les demandes relatives à l'autorisation d'entrer ou de séjourner au R.-U., à la citoyenneté et à l'asile.

En ce qui concerne les TTE, la UKBA intervient à différents niveaux. Notamment, elle :

- examine et accorde les licences aux employeurs souhaitant embaucher un TTES[618] non ressortissant de l'UE, de l'EEE ou de la Suisse;
- examine les demandes de visa relatives au PBS, les accepte ou les refuse;

---

615 Home Office, *About us*, http://www.homeoffice.gov.uk/about-us/

616 UKBA, *Organisation Chart*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/aboutus/ourorganisation/organogram.pdf

617 Cabinet Office, *Security in a Global Hub – Establishing the UK's New Border Arrangements*, http://www.cabinetoffice.gov.uk/border_review.aspx

618 Aux fins de la présente étude, le sigle « TTES » comprend les travailleurs hautement qualifiés et les travailleurs qualifiés du niveau 1 et du niveau 2 du PBS.

- examine les demandes d'*Accession Worker Card* pour les travailleurs roumains et bulgares et décide de les accepter ou de les refuser;
- gère le système d'enregistrement des travailleurs pour l'inscription des travailleurs ressortissants des huit pays ayant adhéré à l'UE en janvier 2004.

L'organigramme de la UKBA ne permet pas d'identifier quelles sont plus spécifiquement les directions impliquées au sein de la UKBA. Cet organigramme est présenté à l'annexe I. Des demandes d'information par courriel ont été envoyées à cet effet, mais au moment de rédiger la présente fiche, aucune réponse n'a été obtenue.

1.3.2 Migration Advisory Committee

Le MAC a été créé en septembre 2007[619]. Il s'agit d'un organisme consultatif indépendant financé par la UKBA et composé essentiellement de chercheurs, d'un représentant de la *UK Commission for Employment and Skills* et d'un représentant de la UKBA[620].

Le MAC a pour principal mandat de conseiller la UKBA sur les métiers dont l'immigration pourrait compléter les besoins de main-d'œuvre non satisfaits à partir du marché du travail britannique. À cette fin, il examine sur une base régulière la *UK Skills Shortage List*[621] et fait des recommandations à la UKBA. C'est à la lumière de ces dernières que la UKBA met à jour la liste utilisée pour les demandes d'application dans le cadre du niveau 2 du PBS[622]. Cette liste est présentée à l'annexe II.

Pour accomplir sa mission, le MAC a mis en place un panel de parties prenantes qui alimentent ses travaux. Ce panel comprend des représentants de la *Confederation of British Industry*, du *Trades Union Congress*, de la *British Chambers of Commerce* et du *National Health Service*.

1.3.3 Advisory Board on Naturalisation and Integration

Créé en décembre 2004, l'ABNI est un organisme consultatif indépendant dont la principale mission est de conseiller le gouvernement par rapport à son programme de citoyenneté et d'intégration[623].

1.3.4 Office of the Immigration Services Commissioner

L'OISC[624] est un organisme public indépendant établi sous la loi de 1999 sur l'immigration et le droit d'asile. L'OISC est responsable de la réglementation des consultants en matière d'immigration.

---

619 Home Office UKBA, *How the Migration Advisory Committee was established*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/aboutus/workingwithus/indbodies/mac/mac-milestones/howthemacwasestablished/

620 MAC, *Skilled Shortage Sensible - The recommended shortage occupation lists for the UK and Scotland*, p. 10, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/aboutus/workingwithus/mac/macreport2008

621 UKBA, *Government-approved shortage occupation lists for Tier 2 of the Points Based System 15 June 2009*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/workingintheuk/shortageoccupationlist

622 MAC, *Skilled Shortage Sensible - The Recommended shortage occupation lists for the UK and Scotland*, p. 21, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/aboutus/workingwithus/mac/macreport2008

623 ABNI, *ABNI's role*, http://www.abni.org.uk/about/role/index.html

624 OISC, *About the OISC*, http://www.oisc.gov.uk/about_oisc/

1.3.5 UK NARIC

La UK NARIC[625] est une agence nationale chargée de fournir de l'information et des conseils sur la formation professionnelle et scolaire ainsi que sur les compétences et qualifications sionnelles pour la plupart des pays du monde. En d'autres termes, il lui incombe de procéder à l'équivalence de diplômes ou de qualifications professionnelles pour les migrants appliquant sous le PBS.

2 DÉFINITIONS RELATIVES AUX CHERCHEURS ÉTRANGERS

Aucune définition relative aux chercheurs étrangers n'a pu être recensée et aucune donnée pre aux demandes effectuées par les chercheurs étrangers au R.-U. n'est disponible[626].

Par ailleurs, bien que « chercheur » ne se trouve pas parmi la liste d'emploi en pénurie (*UK Skills Shortage List*), certains titres d'emploi qui y sont mentionnés peuvent comprendre des chercheurs (ex. : ingénieurs). Toutefois, il n'est pas possible d'obtenir d'information le confirmant ou permettant de tracer, parmi les demandeurs de visas, lesquels parmi les demandeurs sont effectivement des chercheurs. La liste peut être consultée à l'annexe II.

2.1 Portrait statistique

Aucune statistique n'a pu être trouvée concernant la provenance des chercheurs étrangers au R.-U. ou leur nombre sur le territoire[627].

Cela étant, certaines données statistiques d'ordre plus général ont pu être recensées à partir de documents de l'OCDE. Ces données ne visent pas spécifiquement les chercheurs étrangers, mais permettent d'identifier la provenance des travailleurs étrangers au R.-U.[628]. Elles sont présentées à l'annexe IV.

3 PARTAGE DES RESPONSABILITÉS PAR RAPPORT AU RECRUTEMENT ET À LA SÉLECTION

Le rôle des différents intervenants relativement à la délivrance d'un visa sous le niveau 1 ou le niveau 2 du PBS permettant aux TTES, y compris les chercheurs, d'exercer une activité professionnelle sur le territoire britannique est décrit de manière détaillée à la section 4 « Procédure applicable au traitement des dossiers ».

---

625 UK NARIC, *About UK NARIC*, http://www.naric.org.uk/index.asp?page=2

626 Dena Littlewood (7 juillet 2009). *Special Request*, [courrier électronique à Dolorès Grossemy], [en ligne], dolores_grossemy@enap.ca

627 *Ibid.*

628 Ces données proviennent de trois sources : OCDE, *Gérer les migrations de travailleurs hautement qualifiés : une analyse comparative des politiques migratoires et des enjeux des migrations dans les pays de l'OCDE*, p. 19, http://www.olis.oecd.org/olis/2009doc.nsf/LinkTo/NT00000ED2/$FILE/JT03261474.PDF
John Salt, International Migration and the United Kingdom, *Report of the United Kingdom SOPEMI Correspondent to the OCDE*, p. 82, http://www2.geog.ucl.ac.uk/mru/docs/Sop07_20080131.pdf
OCDE, *Attirer les talents : Les travailleurs hautement qualifiés au cœur de la concurrence internationale*, p. 122, http://www.oecd.org/document/42/0,3343,fr_2649_33703_41897514_1_1_1_1,00.html

3.1 Instances responsables du recrutement et de la sélection

La UKBA ne joue aucun rôle direct dans le recrutement de la main-d'œuvre étrangère. Toutefois, étant donné son rôle sur le plan de la détermination des critères de sélection du PBS, sur le plan de l'examen des demandes de visas et de l'octroi de ces derniers, la UKBA joue un rôle par rapport à la sélection des TTES admis sur le territoire du R.-U. pour y travailler.

3.2 Rôle des employeurs

Au sein du PBS, l'employeur britannique jouera un rôle en ce qui concerne les TTES voulant se qualifier pour le niveau 2 du PBS. En effet, celui-ci devra tout d'abord obtenir une licence auprès de la UKBA du *Home Office* pour pouvoir parrainer des TTES. Une fois la licence obtenue, l'employeur pourra, après s'être assuré que le TTES est en mesure d'obtenir le nombre de points requis par le PBS (soit 70), délivrer un certificat de parrainage (*certificate of sponsorship*) au TTES qu'il souhaite recruter.

3.3 Rôle des organismes de réglementation professionnelle

Dans le secteur de la santé, un code de bonne pratique a été introduit en 2001 et révisé en 2004 pour le recrutement international des médecins et des infirmières. Le code interdit aux organismes publics de santé britannique de recruter à l'international, sauf si un accord spécifique existe avec le gouvernement étranger[629].

Il s'agit là de la seule référence liée aux organismes de réglementation professionnelle qu'il a été possible de trouver.

4 PROCÉDURE APPLICABLE AU TRAITEMENT DES DOSSIERS

Aucun niveau du PBS n'est prévu spécifiquement pour l'admission des chercheurs étrangers. De plus, le R.-U. n'a pas transposé dans son droit national la directive européenne relative à une procédure d'admission particulière des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique. Ainsi, pour exercer une activité professionnelle au R.-U., le chercheur étranger devra[630] :

- soit être admissible sous le niveau 1 visant les travailleurs hautement qualifiés dans la catégorie « général »;
- soit être admissible sous le niveau 1 visant les travailleurs hautement qualifiés dans la catégorie « travailleur post-étude »;
- soit être admissible sous le niveau 2 visant les travailleurs qualifiés dans catégorie « général ». Il devra pour cela se faire parrainer par une université ou un fournisseur de service en matière d'éducation et obtenir un certificat de parrainage (*voir la section 4 relative au traitement des demandes*);
- soit être admissible sous le niveau 5 dans la catégorie « travailleurs temporaires » sous-catégorie *Government Authorised Exchange* ou échanges gouvernementaux.

---

[629] Department of Health, *Code of Practice for the international recruitment of healthcare professionals (2004)*, http://www.dh.gov.uk/en/Publicationsandstatistics/Publications/PublicationsPolicyAndGuidance/DH_4097730

[630] Dena Littlewood (7 juillet 2009). *Special Request*, [courrier électronique à Dolorès Grossemy], [en ligne], dolores_grossemy@enap.ca

Aucune voie rapide n'existe pour les chercheurs étrangers au R.-U. Leur demande ne sera pas traitée plus rapidement que celle d'autres migrants postulant pour un emploi autre que cheur[631].

4.1 Présentation du Points-Based System (PBS)

Comme mentionné précédemment, l'idée d'introduire un système d'immigration reposant sur l'attribution de points a été pour la première fois évoquée dans le plan quinquennal de février 2005 et a pris forme en mars 2006 à l'intérieur de deux documents le détaillant[632].

Prenant comme postulat de départ le *Highly Skilled Migrant Programme* (HSMP)[633], le PBS vise à élargir la pratique de l'immigration sélective à l'ensemble des migrants souhaitant entrer au R.-U. pour des raisons liées entre autres au travail ou aux études. Seuls les deux premiers niveaux (à l'exception de la catégorie *Post Study Work*) peuvent mener à la possibilité de résidence permanente[634].

Le PBS ne s'applique qu'aux migrants qui ne sont pas ressortissants de l'UE, de l'EEE ni de la Suisse. Appliqué sur une base progressive, il est actuellement en vigueur pour les niveaux 1, 2, 4 et 5. Le niveau 3 (travailleurs peu qualifiés) est pour l'heure actuelle suspendu.

Selon le nouveau système, les TTE auront besoin, en fonction du niveau pour lequel ils appliquent, d'obtenir un certain nombre de points pour que leur demande de visa soit approuvée. Le PBS comprend cinq niveaux :

- Niveau 1 – Travailleurs migrants hautement qualifiés;
- Niveau 2 – Travailleurs migrants qualifiés avec une offre d'emploi;
- Niveau 3 – Travailleurs migrants faiblement qualifiés;
- Niveau 4 – Étudiants;
- Niveau 5 – Jeunes travailleurs et travailleurs temporaires.

Chacun des cinq niveaux comprend un certain nombre de catégories et de sous-catégories auxquelles sont associées des exigences différentes.

---

631 Dena Littlewood (7 juillet 2009). *Special Request*, [courrier électronique à Dolorès Grossemy], [en ligne], dolores_grossemy@enap.ca

632 Publiés par le Home Office, en mars 2006 : « *A Points-based system: Making Migration Work for Britain-Partial Regulatory Impact Assessment* » et « *A Points-based System: Making Migration Work for Britain* ».

633 Ce programme avait été instauré en janvier 2002. Il permettait aux travailleurs qualifiés d'entrer au R.-U. et de s'y établir sans avoir à se procurer préalablement un permis de travail. Il offrait donc à cette catégorie de travailleurs une voie rapide (*fast track*) pour accéder au marché du travail britannique. Le migrant devait remplir des conditions pour être éligible au programme (*voir l'article 135 A i,ii,iii,iv des Immigration Rules*) et dans l'affirmative, il pouvait alors exercer une activité professionnelle au R.-U. de son choix, à l'exception de professions réglementées, par exemple celles du secteur de la santé, pour une période de deux ans renouvelable.
Home Office, *Highly Skilled Migrant Program-Guidance Applicants*, version 5,
http://www.scribd.com/doc/3935326/hsmp-guidance-june07

634 « *Tiers 1 and 2 are essentially about attracting individuals who will contribute to UK growth and output, developing the UK skilled workforce and filling shortages in the labour market. These individuals will have a route to settlement.* »
Home Office, *A Points-based system: Making migration work for Britain*, p. 15,
http://www.homeoffice.gov.uk/documents/command-points-based-migration?view=Binary

4.1.1 Niveau 1 – Travailleurs migrants hautement qualifiés

Conçu pour se substituer au HSMP, le niveau 1 intègre en grande partie les principes du HSMP. Il vise à attirer les TTE hautement qualifiés qui seront en mesure de contribuer à la croissance et à la productivité britannique[635]. Ces TTE hautement qualifiés seront autorisés à entrer sur le toire britannique sans avoir besoin au préalable d'une offre d'emploi. Par ailleurs, contrairement à d'autres niveaux du PBS, ils n'auront pas besoin d'un parrain (*sponsor*) pour travailler sur le territoire britannique[636].

Le niveau 1 du PBS comprend quatre catégories :

- Général – Offre aux TTE hautement qualifiés une voie pour trouver du travail ou exercer un travail indépendant au R.-U.;
- Entrepreneurs – Offre aux migrants une voie pour s'établir en affaires au R.-U.;
- Investisseurs – Offre aux migrants une voie pour investir au R.-U.;
- Travailleurs post-étude (*Post-study workers*) – Offre aux étudiants étrangers ayant obtenu un diplôme dans un établissement d'enseignement britannique reconnu la possibilité de travailler au R.-U.

Étant donné que les règles pour chaque catégorie varient, eu égard au temps alloué pour la présente recherche, seule la répartition des points exigés pour la catégorie « général » et celle des travailleurs post-étude sera présentée. Il s'agit également des deux catégories les plus susceptibles d'être utilisées par un chercheur étranger pour ce niveau.

Répartition des points exigés pour la catégorie « général » du niveau 1

Pour être éligible dans la catégorie « général » du niveau 1, le TTE doit accumuler des points répartis en trois volets :

- Ceux relatifs à certains attributs du travailleur étranger (âge, qualifications, salaires antérieurs, expérience au R.-U.) : un minimum de 75 points;
- Ceux relatifs à la maîtrise de la langue anglaise : 10 points;
- Ceux relatifs à l'existence de ressources financières : 10 points.

La répartition des points relatifs aux attributs du TTE postulant dans cette catégorie est présentée dans le tableau qui suit[637].

---

635 Home Office, *A Points-based system: Making migration work for Britain*, p. 15, http://www.homeoffice.gov.uk/documents/command-points-based-migration?view=Binary

636 Home Office UKBA, *Highly skilled workers*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/tier1/general/eligibility/#header1workers

637 UKBA, *Highly Skilled Workers, How Many Points you Must Score to Apply*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/tier1/general/eligibility/pointsassessment/pointsscoretoapply/#header1

TABLEAU 16 : RÉPARTITION DES POINTS SELON LES ATTRIBUTS DU TTE (CATÉGORIE « GÉNÉRAL » DU NIVEAU 1)

Catégories	Points accordés	Attribution des points
Âge	Entre 5 et 20	• Moins de 28 ans : 20 points • 28 et 29 ans : 10 points • 30 et 31 ans : 5 points
Qualifications	Entre 30 et 50	• Doctorat : 50 • Maîtrise : 35 • Baccalauréat : 30
Salaires antérieurs	Entre 5 et 45	• 16 000 £ – 17 999 £ : 5 • 18 000 £ – 19 999 £ : 10 • 20 000 £ – 22 999 £ : 15 • 23 000 £ – 25 999 £ : 20 • 26 000 £ – 28 999 £ : 25 • 29 000 £ – 31 999 £ : 30 • 32 000 £ – 34 999£ : 35 • 35 000 £ – 39 999£ : 40 • 40 000 £ et + : 45
Expériences au R.-U.	5	

En ce qui concerne les qualifications, il est à noter que les points relatifs à la qualification détenue par le TTE ne seront accordés que si la qualification est considérée par la UK NARIC comme équivalent à un baccalauréat, une maîtrise ou un doctorat au R.-U.[638].

Pour évaluer les qualifications du TTE, la UKBA se réfère dans un premier temps à l'outil de calcul (*points based calculator*) disponible en ligne pour toutes les personnes demandant un visa. L'outil de calcul contient de l'information à propos de l'équivalence des diplômes. Ces éléments d'information ont été fournis par la UK NARIC. Dans le cas où un TTE ne trouve pas, à partir de l'outil de calcul, l'information relative à son équivalence, il devra communiquer directement avec la UK NARIC afin de faire évaluer son niveau de qualification. Si la UK NARIC estime qu'il s'agit du niveau de qualification exigé pour le niveau 1 (général), le travailleur étranger recevra une lettre ou un certificat de confirmation. La UK NARIC peut réclamer des frais pour confirmer une qualification[639]. Si la UK NARIC ne valide pas la qualification du travailleur étranger, aucun point ne sera accordé au TTE pour cet attribut.

Par ailleurs, pour se voir accorder les points, le travailleur étranger devra fournir à l'appui de sa demande l'orginal du diplôme, lequel devra clairement indiquer son nom, le titre reconnu, la date de la délivrance du diplôme et le nom de l'établissement l'ayant délivré.

---

[638] Home Office UKBA, *Tier 1 (General) of the Points Based System – Policy Guidance*, p. 16, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/pbs/tier1generalguidance310309.pdf

[639] *Ibid.*, p. 17.

- Maîtrise de la langue anglaise (10 points)

L'aptitude à maîtriser la langue anglaise est une exigence obligatoire. Si le TTE ne remplit pas cette exigence, sa demande d'application sera rejetée sans tenir compte des points qu'il aurait pu obtenir relativement à d'autres attributs. Si le TTE rencontre les standards nécessaires, 10 points lui seront accordés. Dans le cas contraire, aucun point ne lui sera octroyé et sa demande sera jetée. Le TTE pourra démontrer qu'il rencontre les exigences requises en matière de maîtrise de la langue anglaise de la façon suivante. Soit il[640] :

- est un citoyen d'un pays anglophone[641]; ou
- passe un test d'anglais[642]; ou
- détient un diplôme qui a été enseigné en anglais et qui est l'équivalent ou plus d'un baccalauréat au R.-U.

Si le TTES doit passer un test pour démontrer ses aptitudes en anglais, il devra consulter la liste des tests approuvés par la UKBA[643].

Pour satisfaire aux exigences relatives à la maîtrise de l'anglais, le TTE appliquant sous le niveau 1 catégorie « général » devra avoir au moins le niveau C1 du Cadre européen commun de référence pour les langues[644].

- Existence de ressources financières (10 points)

Même si le TTE a obtenu le nombre de points requis dans la section relative à ses attributs c'est-à-dire 75, et qu'il maîtrise la langue anglaise, sa demande sera refusée s'il ne remplit pas les exigences relatives à l'existence de ressources financières. Ainsi, le TTE doit être capable de subvenir à ses propres besoins durant tout son séjour sur le territoire britannique. Pour se qualifier pour le niveau 1 (général), il devra démontrer qu'il dispose de 2 800 £ pour lui-même et, si sa famille l'accompagne, de 1 600 £ pour chacun de ses membres.

---

640 Home Office UKBA, *Tier 1 (General) of the Points Based System – Policy Guidance*, p. 31, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/pbs/tier1generalguidance310309.pdf

641 *Ibid.*

642 Ces tests ne pourront être effectués qu'auprès de certains fournisseurs. La liste de ces fournisseurs ainsi que la moyenne exigée au test se trouve à l'adresse suivante : http://www.bia.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/pbs/approvedenglishtests.pdf
Cette liste a été mise à jour par la UKBA le 14 juillet 2009.

643 Cette liste est disponible à l'adresse suivante : http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/pbs/approvedenglishtests.pdf

644 Le niveau C1 correspond à un utilisateur expérimenté de la langue, soit quelqu'un qui « peut comprendre une grande gamme de textes longs et exigeants, ainsi que saisir des significations implicites. Peut s'exprimer spontanément et couramment sans trop apparemment devoir chercher ses mots. Peut utiliser la langue de façon efficace et souple dans sa vie sociale, professionnelle ou académique. Peut s'exprimer sur des sujets complexes de façon claire et bien structurée et manifester son contrôle des outils d'organisation, d'articulation et de cohésion du discours. »
Conseil de l'Europe, *Cadre européen commun de référence pour les langues*, p. 25, http://www.coe.int/T/DG4/Portfolio/documents/cadrecommun.pdf

Répartition des points exigés pour la catégorie « travailleur post-étude » du niveau 1

Pour être éligible sous la catégorie « travailleur post-étude » du niveau 1, le demandeur devra accumuler un minimum de 75 points sur le plan des attributs, 10 points pour la maîtrise de l'anglais et 10 points pour l'existence de ressources financières.

Un demandeur non ressortissant de l'UE, de l'EEE ni de la Suisse pourra appliquer sous cette catégorie s'il :

- est déjà au R.-U. avec une autorisation de séjourner (*permission to stay*) sous le *Science and Engineering Graduates Scheme*, l'*International Graduates Scheme* ou le *Fresh Talent: Working in Scotland Scheme*[645];
- est au R.-U. comme étudiant et souhaite changer de statut pour celui de la catégorie « travailleur post-étude » du niveau 1.

Les points pouvant être attribués sont répartis en fonction de différents éléments présentés dans le tableau qui suit[646].

TABLEAU 17 : RÉPARTITION SELON LES ATTRIBUTS DU TTE (CATÉGORIE « TRAVAILLEUR POST-ÉTUDE » DU NIVEAU 1)

Catégories	Points accordés
Diplôme britannique : • Baccalauréat ou diplôme de deuxième ou de troisième cycle; • Certificat d'études supérieures en éducation (*Postgraduate Certificate in Education*); • Diplôme professionnel (*Higher National Diploma*) d'une institution écossaise.	20
Avoir étudié dans un établissement britannique reconnu ou avoir été parrainé sous le niveau 4.	20
Statut en matière d'immigration durant les études ou recherches au R.-U. : • Étudiant; • Personne à charge de quelqu'un qui réside légalement au R.-U. dans une catégorie qui autorise les personnes à charge à se joindre au détenteur principal; • Migrants reçus sous le niveau 4.	20
Date de la délivrance du diplôme	15 (s'il applique à l'intérieur des 12 mois suivant l'obtention du diplôme)

[645] Ces programmes n'existent plus depuis l'entrée en vigueur du PBS. Les personnes qui y étaient admissibles peuvent désormais demander une extension de leur séjour sous la catégorie « travailleur post-étude » du niveau 1. Ces programmes permettaient, à la suite de l'obtention d'un diplôme universitaire britannique, de rester au R.-U. pour travailler.

[646] Home Office UKBA, *Tier 1 (post-study work) of the Points Based System – Policy Guidance*, p. 11-12, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/pbs/tier1poststudyworkguidance1.pdf

Catégories	Points accordés
Maîtrise de la langue anglaise : • Les étudiants qui obtiendront 75 points pour les 3 premiers éléments obtiendront *ipso facto* 10 points pour cet élément.	10
Existence de ressources financières : • Le demandeur d'une permission de rester au R.-U. doit disposer de 800 £; • Le demandeur d'une autorisation d'entrée pour venir au R.-U. doit avoir 2 800 £.	10

- Maîtrise de la langue anglaise (10 points)

Les étudiants qui obtiennent 75 points pour les 3 premiers attributs satisferont aux exigences de maîtrise de la langue anglaise et obtiendront *ipso facto* 10 points.

- Existence de ressources financières suffisantes (10 points)

Le demandeur d'une permission de rester au R.-U. doit disposer de 800 £. Celui qui fait sa demande de l'extérieur doit posséder 2 800 £.

4.1.2 Niveau 2 – Travailleurs migrants qualifiés avec une offre d'emploi

Le niveau 2 du PBS remplace l'ancien programme de permis de travail (*UK Work Permits Scheme*). Pour accéder à ce niveau, un TTE doit remplir deux conditions :

- Bénéficier d'une offre d'emploi émise par un employeur ayant obtenu une licence auprès de la UKBA et lui ayant délivré un certificat de parrainage;
- Se qualifier, c'est-à-dire avoir le nombre de points requis pour le niveau 2 catégorie « général ».

Ces deux conditions seront détaillées de façon plus approfondie ultérieurement dans cette section.

Ce deuxième niveau comprend quatre catégories[647]:

- Général – Offre aux TTE détenant une offre d'emploi au R.-U. une voie pour y travailler;
- Mutation à l'intérieur d'une société (*intra compagny transfer*) – Offre à des entreprises étrangères une voie pour muter des employés qualifiés pour travailler dans la même entreprise au R.-U.;
- Ministres du culte – Offre aux ministres du culte une voie pour occuper un emploi ou exercer un rôle dans un groupe confessionnel (*faith community*) au R.-U.;
- Sportifs – Cette catégorie offre aux sportifs et aux entraîneurs hautement qualifiés une voie pour occuper un emploi au R.-U.

[647] Home Office UKBA, *Sponsorship Management System, Certificate of sponsorship - Quick reference Guide*, p. 7, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/employersandsponsors/pbsguidance/guidancefrom31mar09/sponsorapplicationsguidance.pdf?view=Binary

Dans le cadre de la présente étude, seule la catégorie « général » fera l'objet d'une attention particulière.

- **Répartition des points exigés pour se qualifier dans la catégorie « général » du niveau 2**

Afin de se qualifier dans cette catégorie, le TTES doit obtenir un minimum de 50 points pour ce qui est des attributs, 10 points pour la maîtrise de l'anglais et 10 points pour l'existence de ressources financières.

La répartition des points relatifs à certains attributs du TTES postulant dans la catégorie « général » du niveau 2 est présentée dans le tableau qui suit[648].

TABLEAU 18 : RÉPARTITION DES POINTS SELON LES ATTRIBUTS DU TTE (CATÉGORIE « GÉNÉRAL » DU NIVEAU 2)

Catégories	Points accordés
Obtention d'un certificat de parrainage dans un secteur de pénuries (*Skills Shortage List*) (A)	50 Un migrant qui a obtenu une offre d'emploi dans un secteur où des pénuries ont été identifiées se verra attribuer le nombre de points nécessaires pour se qualifier, et ce, sans avoir à gagner de points dans les catégories « qualifications » et « revenus futurs ».
Obtention d'un certificat de parrainage après le *Resident Labour Market Test* (C)	30
Changement de niveau (du niveau 1 catégorie « travailleur post-étude » vers niveau 2 « général ») (B)	30
Qualifications	A : aucune ou sous le *sub degre level qualification*[649] : 0
	B : *sub degre level* qualification adéquat : 5
	C : baccalauréat ou maîtrise : 10
Revenus futurs	A : sous 17 000 £ : 0
	B : 17 000 £ à 19 999 £ : 5
	C : 20 000 £ à 21 999 £ : 10

- Maîtrise de la langue anglaise (10 points)

Afin de se qualifier dans la catégorie « général » du niveau 2, le TTES doit démontrer qu'il a une bonne connaissance de la langue anglaise. Cette démonstration se fait de la même manière que pour la catégorie « général » du niveau 1[650]. La liste des fournisseurs agréés pour les tests ainsi

[648] Home Office UKBA, *Points Based System Tier 2 (Skilled Workers) (INF 26)*, http://www.ukvisas.gov.uk/en/howtoapply/infs/inf26pbsskilledworker#15937877

[649] Un *sub degree level qualification* adéquat signifie : *GCE A level* (certificat d'études générales), diplôme équivalent au Cégep.

[650] Home Office UKBA, *Tier 2 (General) of the Points Based System – Policy Guidance*, p. 30, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/pbs/tier2guidance.pdf

que la moyenne de passage exigée ont été mises à jour par la UKBA le 14 juillet 2009[651]. L'aptitude à maîtriser la langue anglaise est une exigence obligatoire. La moyenne exigée pour réussir le test varie en fonction des différents fournisseurs de tests (*pour plus de détails, consulter l'annexe III*). Si le TTE ne remplit pas cette exigence, sa demande d'application sera rejetée sans tenir compte des points qu'il aurait pu obtenir dans la section relative à ses attributs, et cela me s'il a obtenu 50 points. Dix points sont accordés pour la maîtrise de la langue anglaise et, dans le cas contraire, aucun point.

- Existence de ressources financières (10 points)

Un TTE désirant appliquer dans la catégorie « général » du niveau 2 doit être capable de subvenir à ses propres besoins ainsi qu'à ceux de sa famille (si celle-ci l'accompagne) durant la durée de son séjour. Il devra disposer de 800 £ pour lui-même et de 533 £ pour chacun des membres de sa famille qui l'accompagne.

Si le TTES obtient 50 points pour ce qui est de ses attributs et 10 points pour la maîtrise de la langue anglaise, mais qu'il ne dispose pas des ressources financières requises, sa demande sera refusée.

4.1.3 Niveau 3 – Travailleurs migrants non qualifiés

Actuellement, le R.-U. n'admet aucun migrant dans cette catégorie.

4.1.4 Niveau 4 – Étudiants

Ce niveau concerne les migrants qui souhaitent venir au R.-U. en vue de poursuivre des études. Afin de jouir de ce niveau, un migrant devra obtenir un minimum de 40 points et se faire parrainer par un établissement d'enseignement ayant autorisé l'étudiant à s'inscrire.

Répartition des points pour se qualifier sous le niveau 4

La répartition des points est effectuée en fonction de deux éléments présentés dans le tableau qui suit[652].

TABLEAU 19 : RÉPARTITION DES POINTS SELON CERTAINS ATTRIBUTS DU TTE (NIVEAU 4)

Catégories	Points accordés	Attribution des points
Parrainage	30 Avoir une lettre de visa (*visa letter*) d'un parrain comprenant une acceptation dans un cours	30
Subsistance	10 Avoir assez d'argent pour couvrir les frais de scolarité et les coûts de la vie quotidienne pour un an	10

[651] Home Office UKBA, *List of English Language Tests*, http://www.bia.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/pbs/approvedenglishteststs2.pdf

[652] Home Office UKBA, *How do I sponsor a migrant?*, http://www.bia.homeoffice.gov.uk/employers/points/sponsoringmigrants/migrantspoints/assessingstudentpoints/

4.1.5 Niveau 5 – Jeunes travailleurs et travailleurs temporaires

Ce niveau se divise en deux catégories, à savoir les jeunes travailleurs et les travailleurs raires. Pour chacune, l'objectif poursuivi vise à accroître les échanges culturels existant avec le R.-U. et d'autres pays[653]. Ce niveau ne poursuit pas d'objectifs économiques. Aucune possibilité d'établissement n'est offerte aux migrants postulant pour ce niveau[654].

- **Répartition des points pour se qualifier dans la catégorie « jeunes travailleurs » du niveau 5**

Cette catégorie concerne les jeunes âgés de 18 à moins de 31 ans, de pays participant (Australie, Japon, Canada, Nouvelle-Zélande) qui aimeraient avoir une expérience de vie au R.-U. Elle repose sur un système de quotas par pays participants. Pour être admissible, le jeune travailleur devra obtenir un certificat de parrainage émis par son pays d'origine qui attestera l'engagement de son pays d'origine à assurer le retour du ressortissant[655]. Pour se qualifier, il devra obtenir un minimum de 50 points répartis en fonction de trois éléments présentés dans le tableau qui suit.

TABLEAU 20 : RÉPARTITION DES POINTS POUR LE NIVEAU 5
CATÉGORIE « JEUNES TRAVAILLEURS »

Catégories	Points accordés	Attribution des points
Nationalité	30 Si citoyen du Canada, de la Nouvelle-Zélande, de l'Australie ou du Japon	30
Âge	10	10 si âgé entre 18 et 31 ans
Subsistances	10	10 si le migrant dispose de 1 600 £

Lorsque le jeune migrant obtient un minimum de 50 points, il recevra une autorisation de séjourner au titre du *Youth Mobility Scheme* d'une durée de 24 mois, à l'expiration de laquelle il devra quitter le territoire britannique[656].

- **Répartition des points pour la qualification dans la catégorie « travailleurs temporaires » du niveau 5**

Cette catégorie comprend des sous-catégories qui se déclinent comme suit :

- Artistes et sportifs (*creative and sporting workers*);
- Bienfaisance (*charity workers*);
- Religieux;
- Échanges gouvernementaux (*government authorised exchange*).

653 Home Office, *A Points-based system: Making migration work for Britain*, p. 33, http://www.homeoffice.gov.uk/documents/command-points-based-migration?view=Binary
654 *Ibid.*
655 Home Office UKBA, *Youth Mobility Scheme*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/tier5/youthmobilityscheme/
656 *Ibid.*

Pour se qualifier, le demandeur devra obtenir un minimum de 40 points répartis en fonction de deux éléments présentés dans le tableau qui suit[657].

TABLEAU 21 : RÉPARTITION DES POINTS POUR LE NIVEAU 5 CATÉGORIE « TRAVAILLEURS TEMPORAIRES »

Catégories	Points accordés	Attribution des points
Parrain	30	30
Subsistance	10 Si le demandeur dispose de 800 £ ou si le certificat de parrainage est délivré par un parrain jouissant d'une cote A certifiant qu'il entretiendra et logera le travailleur et qu'il l'a par ailleurs dûment informé qu'il ne peut réclamer d'avantages sociaux.	10

Lorsque le demandeur obtient un minimum de 40 points, il recevra une autorisation de séjourner d'une durée de 12 mois pour les artistes et sportifs et les travailleurs de bienfaisance et de 24 mois pour les religieux et les échanges gouvernementaux. À l'expiration de ces délais, le titulaire d'un visa sous le niveau 5 devra quitter le territoire britannique.

4.2 Procédure de traitement des dossiers pour les niveaux 1, 2 et 5

Les exigences relatives à la possibilité d'exercer une activité professionnelle sur le territoire britannique varient selon les cinq niveaux du PBS. Dans le cadre de la présente étude, seuls le niveau 1 (catégorie « général » et catégorie « travailleur post-étude »), le niveau 2 (catégorie « général ») et le niveau 5 (catégorie « travailleurs temporaires » sous-classe « échanges gouvernementaux ») seront pris en considération. Toutefois, il est important de préciser que peu d'information a été trouvée relativement à cette sous-classe du niveau 5. Ainsi, l'examen des procédures de traitement pour ce visa est moins détaillé que pour les autres. En règle générale, tant pour le niveau 1, que pour le niveau 2 ou le niveau 5 du PBS, tout TTE qui désire travailler au R.-U. devra satisfaire aux exigences fixées dans le PBS c'est-à-dire avoir assez de points pour se qualifier en fonction du niveau 1, 2 ou 5. Cela étant, les exigences que devra remplir le TTE pour se qualifier sont différentes selon qu'il s'agisse du niveau 1, 2 ou 5.

Ainsi, le TTE désirant utiliser la voie d'entrée 1 (« général » ou catégorie « travailleur post-étude ») n'aura pas besoin de disposer d'une offre d'emploi ni d'un parrain pour se qualifier. L'employeur britannique ne jouera par conséquent aucun rôle au cours du processus de traitement du dossier du TTE. Par contre, le TTE désirant utiliser la voie d'entrée 2 devra pour ce faire disposer d'une offre d'emploi, d'un parrain et d'un certificat de parrainage. Pour cette voie, l'employeur britannique sera amené à assumer différentes responsabilités tout au long du processus de traitement de la demande. Il en est de même pour la voie d'entrée 5 visant les travailleurs temporaires liés à un échange gouvernemental, c'est-à-dire qu'il s'agit d'un visa nécessitant le parrainage par un employeur. Toutefois, tel que cela sera expliqué dans la section dédiée à ce visa, d'autres considérations entreront également en compte, dont la nécessité de faire approuver

[657] Home Office UKBA, *Tier 5 (Temporary Worker) of the Points Based System – Policy Guidance*, p. 17, http://ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/pbs/tier5temporaryworkerguidance.pdf

le programme d'échange par une instance gouvernementale. Les procédures de traitement pour chacun de ces visas sont détaillées dans les sections suivantes.

4.2.1 Procédure pour le niveau 1 – Travailleurs hautement qualifiés (catégories « général » et « travailleur post-étude »)

- **Procédure de traitement pour le visa niveau 1 dans la catégorie « général »**

Le schéma illustrant la procédure de traitement liée à ce visa est présenté à l'annexe VI.

Comme mentionné précédemment, le TTE hautement qualifié désirant appliquer sous ce niveau n'aura pas besoin de disposer d'une offre d'emploi ni d'un parrainage. S'il se qualifie en obtenant le nombre de points requis, le TTES se verra octroyer un visa (*tier 1 (general) visa*) valable pour une période de trois ans. À l'issue de ces trois ans, le migrant pourra en demander le renouvellement (*voir la section 7.2 à ce sujet*).

Les démarches administratives liées à l'obtention de ce visa sont effectuées uniquement par le TTES. Tout d'abord, le TTES devra, afin de s'autoévaluer, utiliser la calculatrice de points (*self-assessment points calculator*[658]). Il s'agit d'un outil gratuit disponible en ligne sur le site de la UKBA. L'utilisation de celle-ci permettra au TTES de mieux comprendre comment le PBS fonctionne, quelles sont les pièces justificatives qui devront accompagner sa demande et de vérifier s'il dispose ou non d'assez de points pour pouvoir appliquer. Pour chaque entrée, le TTES peut accéder à un hyperlien (« aide sur cette question ») qui lui permet de fournir des réponses plus éclairées.

Une fois le questionnaire d'autoévaluation rempli, le TTES recevra un résumé[659] des points obtenus. Dans l'hypothèse où le nombre de points requis est atteint, il sera invité à appliquer pour une autorisation d'entrée (connue sous l'appellation *leave to enter*) sous le niveau 1 catégorie « général »[660]. Attention, le score obtenu par l'utilisation de la calculatrice ne garantit pas pour autant que l'application sera acceptée. La UKBA ne prendra une décision qu'après avoir reçu l'ensemble de la demande d'application et toutes les pièces justificatives requises.

À la lumière des points obtenus, le TTES pourra décider s'il décide ou non d'appliquer. Dans l'affirmative, il devra remplir le formulaire VAF9[661]. La UKBA prendra une décision par rapport à la demande (acceptation ou refus) uniquement par rapport à l'information que le demandeur aura fournie dans ce formulaire (cette information ne sera pas complétée par une entrevue avec le TTES). Par conséquent, il est important que le demandeur fournisse tous les documents justificatifs énumérés à l'annexe A du formulaire[662]. Par ailleurs, le TTES devra s'assurer de compléter dûment l'appendice 1[663] du formulaire VAF9 (pour ce faire, il devra utiliser le résumé des points qu'il aura obtenus lors de l'utilisation de la calculatrice).

---

[658] Home Office UKBA, *Self assessment Calculator*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/tier1/general/applying/selfassessment/

[659] Le migrant devra utiliser ce résumé pour compléter sa demande officielle.

[660] Home Office UKBA, *Points-Based Calculator*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/pointscalculator

[661] Formulaire accessible en ligne : Home Office UKBA, *Points Based System Form (VAF 9 Mar 2009), Personnal details*, http://www.ukvisas.gov.uk/resources/en/docs/1903073/vaf9

[662] Home Office UKBA, *Points Based System Form (VAF 9 Mar 2009), Personnal details*, p. 7, http://www.ukvisas.gov.uk/resources/en/docs/1903073/vaf9

[663] Appendice accessible en ligne : Home Office UKBA, *Points Based System Form (VAF9 Apr 2009), Appendix 1: Tier 1 (General) Migrant Self Assesssment*, http://www.ukvisas.gov.uk/resources/en/docs/1903073/pbsappendix1

Pour soumettre sa demande, le demandeur devra fournir :

- un passeport valide;
- le formulaire rempli VAF9 et l'appendice 1;
- les frais à acquitter pour la délivrance du visa, soit 675 £ (ces frais ne seront pas remboursés si la demande est refusée);
- l'information biométrique requise (empreintes digitales des 10 doigts et une photographie numérique de l'ensemble de son visage);
- une photo format passeport;
- tous les documents spécifiés dans l'annexe A du formulaire VAF9. Si le demandeur ne fournit pas l'ensemble des pièces justificatives, la UKBA communiquera avec lui pour lui demander les documents manquants et s'il ne fournit pas les pièces manquantes, sa demande sera rejetée.

Les pièces justificatives[664] (sous forme originale) que le demandeur devra fournir sont les suivantes[665] :

- Passeport qui est habituellement utilisé pour confirmer son âge;
- Original de son diplôme[666] sur lequel doit être indiqué son nom, le titre délivré, la date de délivrance et le nom de l'établissement ayant remis le diplôme[667];
- Preuves des salaires antérieurs pour lesquels des points sont réclamés – À cette fin, le demandeur devra fournir au moins deux sources de preuves distinctes. Il ne pourra pas, par exemple, fournir un bulletin de paie et une lettre de son employeur, mais pourra fournir un état de compte bancaire personnel montrant les salaires perçus accompagné de ses bulletins de paie. Chaque état de compte doit être estampillé par la banque et les bulletins de paie devront être signés et estampillés par l'employeur;
- Preuves attestant une expérience au R.-U. – Le TTE devra pour les points qu'il réclame à ce titre prouver qu'il a déjà eu une expérience au R.-U. en fournissant un bulletin de paie ou une lettre de l'employeur ou un relevé officiel d'impôt ou encore un état de compte bancaire;
- Preuves attestant une connaissance de la langue anglaise – Si le TTE est ressortissant d'un pays anglophone[668], il aura uniquement à fournir son passeport. S'il a passé un test d'anglais, il doit fournir le certificat attestant le résultat[669]. S'il est titulaire d'un diplôme pour lequel la formation est donnée en anglais : si ce diplôme a été délivré dans un des pays anglophones cités, la UKBA suppose que les cours ont été suivis en anglais, le TTE n'aura donc pas besoin de joindre une pièce justificative. Dans le cas où ce diplôme a été obtenu

664 Ces pièces justificatives devront être fournies pour chaque critère pour lequel le TTE réclame des points.

665 Home Office UKBA, *Guidance - Points Based System Tier 1, General Migrant (INF 21), Last updated 16 June 2009*, http://www.ukvisas.gov.uk/en/howtoapply/infs/inf21pbsgeneralmigrant

666 Rappelons que le demandeur aura pris le soin de vérifier, auprès des bases de données de la UK NARIC, sa qualification et s'il ne l'a pas trouvée, il devra fournir une lettre de confirmation de la UK NARIC sur l'équivalence de son diplôme.

667 Dans l'hypothèse où le diplôme n'a pas encore été délivré au TTE mais qu'il l'a obtenu, il devra fournir une lettre de l'établissement qui délivrera le diplôme, lequel devra indiquer entre autres son nom, le titre du diplôme qui sera délivré et la date à laquelle il sera délivré.

668 Antigua and Barbuda, Australia, the Bahamas, Barbados, Belize, Dominica, Grenada, Guyana, Ireland, Jamaica, New Zealand, St Christopher (Kitts) and Nevis, St Lucia, St Vincent and the Grenadines, Trinidad and Tobago, the United States of America.

669 Le certificat doit indiquer le nom du TTE, le niveau de compétence obtenu et la date de la délivrance du certificat.

dans un autre pays anglophone, la UKBA demandera à la UK NARIC de la conseiller afin de valider que la formation a été suivie dans un pays où les standards de l'anglais sont équivalents au niveau C1 du Cadre européen commun de référence pour les langues : prendre, enseigner, évaluer[670]. Dans ce cas, le TTE devra fournir une preuve qu'il est laire d'un diplôme au moins équivalent au baccalauréat britannique et dont la formation a été enseignée en anglais comme preuve de ses aptitudes en anglais. À cette fin, il devra fournir le diplôme original (nom, titre délivré, date de la délivrance, nom de l'établissement);

- Preuves de l'existence de ressources financières – Le TTE devra fournir un extrait de compte bancaire portant sur une durée de trois mois dont la date ne doit pas dépasser un mois par rapport à la date à laquelle le TTE applique. Durant ces trois mois, le solde ne doit pas descendre en-dessous du minimum financier exigé, soit 2 800 £ pour sa propre tance et 1 600 £ pour chaque personne à charge[671].

Toutes les pièces justificatives obligatoires doivent être jointes sous forme originale. Lorsqu'un document est dans une langue autre que l'anglais ou le gallois, l'original doit être accompagné d'une traduction assermentée par un traducteur professionnel.

Le demandeur pourra faire une demande :

- en ligne (dans ce cas, il devra prendre un rendez-vous avec un *visa application centre* (VAC) pour la prise de ces empreintes digitales);
- par courrier postal (dans ce cas, il devra prendre un rendez-vous avec un VAC pour la prise de ces empreintes digitales et la photo numérique);
- en personne dans un bureau des visas d'un consulat d'un haut commissariat ou d'une ambassade britannique.

La UKBA gère les demandes de visas à travers le monde par l'entremise de bureaux des visas dans les consulats, ambassades ou haut commissariat et grâce à des VAC qui sont gérés par des compagnies commerciales, à savoir *VFS Global* et *WorldBridge Service*[672].

Les VAC ont pour mandat de recueillir les demandes de visas, les pièces justificatives à l'appui de la demande ainsi que les frais inhérents à celle-ci. Les VAC doivent aussi prendre les empreintes digitales et les photographies. Par ailleurs, ces centres peuvent fournir de l'information relative à la procédure de demande. Les employés ne sont pas habilités à donner des conseils en matière d'immigration, ni à expliquer comment compléter la demande d'application ou encore quel type de visa serait le plus approprié pour le TTE. Si le demandeur a besoin d'obtenir des conseils en matière d'immigration, il pourra en obtenir auprès d'un conseiller agréé par l'OISC. Les employés des VAC n'interviennent pas dans la prise de décision relative à la demande. En Inde et en Chine, il existe des VAC gérés par VFS Global.

La demande de visa sera examinée par les employés de la UKBA dans les missions britanniques (consulat, ambassade et haut commissariat). Si la demande est acceptée, un visa niveau 1 caté-

---

670 Conseil de l'Europe, *Cadre européen commun de référence pour les langues : apprendre, enseigner, évaluer*, p. 33, http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Framework_FR.pdf

671 Cet extrait bancaire devra clairement contenir les éléments suivants : le nom, le numéro de compte, la date de l'extrait, le nom de l'institution financière et son logo ainsi que les transactions effectuées sur une période de trois mois.

672 Home Office UKBA, *How to apply, Visa Application Centres overseas*, http://www.ukvisas.gov.uk/en/howtoapply/wheretoapply/

gorie « général » sera délivré au TTE. Il sera valable pour trois ans et renouvelable. Ce visa prendra la forme d'une vignette qui sera collée sur l'une des pages de son passeport. Lorsque la personne arrivera au R.-U., l'officier d'immigration au port d'entrée mettra sur le visa la date avec un tampon. C'est à partir de cette date que commencera à s'écouler le temps de validité assorti au visa niveau 1 catégorie « général ».

- **Procédure de traitement pour le visa niveau 1 dans la catégorie « travailleur post-étude »**

Le schéma illustrant la procédure de traitement liée à ce visa est présenté à l'annexe VII.

Le demandeur désirant appliquer dans cette catégorie n'aura pas besoin de disposer d'une offre d'emploi ni d'un parrainage. S'il obtient le nombre de points requis, le demandeur se verra octroyer un visa (*tier 1 (post study work) visa*) valable pour une période de deux ans non renouvelable[673]. Si le détenteur de ce type de visa veut s'établir au R.-U. en tant que résident permanent, la durée de son séjour au R.-U. en tant que travailleur post-étude n'est pas prise en considération dans le calcul des cinq années requises avant de pouvoir soumettre une demande de résidence permanente[674].

À l'instar de la catégorie « général » du niveau 1, le demandeur sera le seul à effectuer les démarches pour obtenir le visa dans la catégorie « travailleur post-étude ». Il devra tout d'abord s'autoévaluer en utilisant la calculatrice de points disponible en ligne sur le site Web de la UKBA. Une fois le questionnaire d'autoévaluation rempli, le demandeur recevra un résumé des points obtenus[675]. Dans l'hypothèse où le nombre de points requis est atteint, il sera invité à appliquer pour une autorisation d'entrée sous le niveau 1 dans la catégorie « travailleur post-étude ».

À la lumière des points obtenus, le demandeur pourra décider s'il applique ou non. Dans l'affirmative, il devra remplir le formulaire VAF9[676]. La UKBA prendra une décision concernant à la demande (acceptation ou refus) uniquement par rapport à l'information que le demandeur aura fournie dans ce formulaire (cette information ne sera pas complétée par une entrevue avec le demandeur). Par conséquent, il est important que le demandeur fournisse tous les documents justificatifs énoncés à l'annexe A du formulaire[677]. Par ailleurs, le demandeur devra s'assurer de compléter dûment l'appendice 4[678] du formulaire VAF9 (pour ce faire, il devra utiliser le résumé de points obtenu lors de l'utilisation de la calculatrice).

Pour soumettre sa demande, le demandeur devra fournir :

- un passeport valide;
- le formulaire VAF9 et l'appendice 4 dûment remplis;

---

673 Home Office UKBA, *Tier 1 (post-study work) of the Points Based System – Policy Guidance*, p. 8, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/pbs/tier1poststudyworkguidance1.pdf

674 Home Office UKBA, *Tier 1 (Post-Study Work) of the Points Based System – Policy Guidance*, p. 8, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/tier2/general/settlement/

675 Pour un exemple de ce que comprend ce résumé, voir : https://www.points.homeoffice.gov.uk/gui-migrant-jsf/SelfAssessmentPDF/Points-based+calculator.pdf

676 Home Office UKBA, *Points Based System Form (VAF 9 Mar 2009), Personnal details*, p. 7, http://www.ukvisas.gov.uk/resources/en/docs/1903073/vaf9

677 *Ibid.*

678 Home Office UKBA, *Points Based System Form (VAF9 Apr 2009), Appendix 4; Tier 1 (Post-Study Work) Migrant Self Assesssment*, http://www.ukvisas.gov.uk/resources/en/docs/1903073/pbsappendix4poststudywork

- les frais liés à sa demande de visa, c'est-à-dire 265 £ (non remboursables en cas de refus);
- ses empreintes digitales et une photographie numérique de l'ensemble du visage;
- une photographie format passeport récente;
- tous les documents spécifiés dans les instructions relatives au niveau 1 catégorie leur post-étude » tel qu'énoncés dans les règles en matière d'immigration (article 245 X)[679].

Les pièces justificatives que le demandeur devra fournir sont :

- l'original du diplôme d'études obtenu;
- une lettre de l'établissement où le demandeur a étudié;
- si le demandeur n'est pas en mesure de fournir le certificat délivré parce qu'il n'a pas encore été émis, il lui sera possible d'appliquer en fournissant une lettre de l'établissement comprenant des informations expliquant la situation;
- le passeport contenant les autorisations de demeurer pour la période durant laquelle le demandeur a étudié;
- pour la maîtrise de l'anglais, le demandeur n'aura pas besoin de joindre de pièces justificatives;
- pour ce qui est de l'existence de ressources financières, le demandeur devra fournir un extrait de compte bancaire portant sur une durée de trois mois dont la date ne doit pas dépasser un mois par rapport à la date à laquelle le demandeur applique. Durant ces trois mois, le solde ne doit pas descendre en-dessous du minimum financier exigé, soit 800 £ pour sa propre subsistance (s'il est déjà sur le territoire et 2 800 £ s'il n'y est pas) et 2 800 £ pour chaque personne à charge[680].

Toutes les pièces justificatives obligatoires doivent être jointes sous forme originale. Lorsqu'un document est dans une langue autre que l'anglais, l'original devra être accompagné d'une traduction assermentée par un traducteur professionnel.

Suivant les mêmes considérations que pour le demandeur de la catégorie « général » du niveau 1, le demandeur pourra faire sa demande en ligne, par courrier postal ou en personne. S'il le souhaite, il pourra recourir à un conseiller agréé en matière d'immigration.

La demande sera examinée par les employés de la UKBA dans les missions britanniques (consulat, ambassade et haut commissariat). S'il la demande est acceptée, un visa niveau 1 catégorie « travailleur post-étude » lui sera délivré. Il sera valable pour deux ans et non renouvelable. Ce visa prendra la forme d'une vignette qui sera collée sur l'une des pages de son passeport. Lorsque la personne arrivera au R.-U., l'officier d'immigration au port d'entrée mettra sur le visa la date avec un tampon. C'est à partir de cette date que commencera à s'écouler le temps de validité assortie au visa.

679 Home Office UKBA, *Part 6A - Points-based system*, Art. 245 X, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/policyandlaw/immigrationlaw/immigrationrules/part6a/

680 Cet extrait bancaire devra clairement contenir les éléments suivants : le nom, le numéro de compte, la date de l'extrait, le nom de l'institution financière et son logo ainsi que les transactions effectuées sur une période de trois mois.

4.2.2 Procédure pour le niveau 2 – Travailleurs qualifiés avec offre d'emploi (catégorie « générale »)

Le schéma illustrant la procédure de traitement liée à ce visa est présenté à l'annexe VIII.

En ce qui concerne la procédure à suivre pour le niveau 2, tant l'employeur britannique que le TTES devra effectuer des démarches. Ainsi, pour bénéficier de cette voie d'entrée, le travailleur étranger devra :

- bénéficier d'une offre d'emploi émise par un employeur ayant obtenu une licence auprès de la UKBA. Cette offre d'emploi prendra la forme d'un certificat de parrainage émis par l'employeur britannique, lequel deviendra le parrain du TTES;
- Obtenir le nombre de points requis pour se qualifier au niveau 2.

Quant à l'employeur souhaitant embaucher un TTES, il devra effectuer différentes démarches, à savoir :

- obtenir une licence auprès de la UKBA. Une fois agréé, il pourra parrainer un TTES en lui délivrant un certificat de parrainage. Avant de pouvoir attribuer un certificat de parrainage au TTES, l'employeur britannique devra s'assurer que le travailleur étranger pourra obtenir un score de 70 points en fonction des différents critères sous le niveau 2 du PBS. Par ailleurs, l'emploi pour lequel il souhaite recruter un TTES devra être un emploi de niveau de compétences S/NVQ Level 3[681] ou au-dessus.
- passer le *Resident Labour Market Test* (RLMT). Le RLMT sera détaillé dans la section 4.2.2 « Procédure pour le niveau 2 – Travailleurs qualifiés avec offre d'emploi ».

Démarches effectuées par l'employeur

- Obtention par l'employeur d'une licence auprès de la UKBA

Afin d'employer un TTES, une organisation ou un établissement d'enseignement (*education provider*) au R.-U. devra obtenir une licence auprès de la UKBA. Pour ce faire, l'employeur devra appliquer en ligne. La demande devra être effectuée par l'employeur lui-même. Un mandataire[682] pourra aider l'employeur à remplir sa demande, mais sous peine qu'elle soit rejetée, ce mandataire ne pourra pas soumettre la demande au nom de l'employeur.

Dans sa demande pour obtenir une licence, l'employeur devra indiquer pour quels niveau(x) et catégorie du PBS il souhaite être agréé. L'employeur pourra sélectionner plusieurs niveaux et catégories[683]. Par ailleurs, il devra évaluer le nombre de certificats de parrainage qu'il souhaite se voir attribuer pour l'année, et ce, pour chaque catégorie de niveaux qu'il a sélectionnée. Le nom-

---

[681] Selon le glossaire de la *UK border Agency*, ce niveau de compétences est le suivant : « *Either the Scottish Vocational Qualification or the National Vocational Qualification at level 3. A qualification at this level is one that shows competence that involves the application of knowledge in a broad range of varied work activities performed in a wide variety of contexts, most of which are complex and non-routine. There is considerable responsibility and autonomy and control or guidance of others is often required* ».
UKBA, *Glossary*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/glossary?letter=S

[682] Un mandataire est une personne autorisée à fournir des conseils ou services en matière d'immigration (section 84 de l'*Immigration and Asylum Act* de 1999).

[683] Une fois la licence accordée, si l'employeur souhaite ajouter d'autres niveaux et catégories à sa licence, il devra faire une demande auprès de la UKBA pour élargir la portée de sa licence actuelle.

bre doit inclure les travailleurs étrangers qu'il parraine déjà et qui appliqueront pour une tion de leur autorisation de séjour ainsi que les nouveaux travailleurs qu'il souhaiterait parrainer. La UKBA demandera à l'employeur de justifier le nombre de certificats dont il a besoin. Cette justification peut reposer sur les besoins futurs de l'entreprise. Afin de déterminer le nombre de certificats de parrainage que l'employeur se verra attribuer, la UKBA prendra en considération plusieurs facteurs, par exemple la cote (A ou B) associée à la licence de l'employeur dans le cas où l'employeur a déjà une licence, la durée d'existence de l'entreprise, l'existence d'infractions en matière d'immigration, le type et la taille de l'entreprise.

Les documents exigés[684] lors de la demande d'une licence varient en fonction du type d'organisation[685]. Eu égard à l'objet du présent rapport, soit les chercheurs étrangers, nous drons comme exemple les universités. Dans le cadre d'une demande pour obtenir une licence, les universités ou les prestataires de services d'éducation devront fournir les éléments suivants :

- Les établissements qui sont soumis à un système de contrôle doivent fournir la preuve qu'ils ont été inspectés ou vérifiés par la *Quality Assurance Agency for Higher Education*[686];
- Les établissements qui ne sont pas concernés par un système de contrôle doivent fournir la preuve qu'ils détiennent une accréditation valide d'un organisme d'accréditation[687] ou encore qu'ils ont été inspectés par l'*Office for Standards in Education*;
- Les établissements qui offrent directement à court terme des programmes d'études à l'étranger (*study abroad programmes*) dans leurs propres locaux au R.-U. pour des étudiants qui sont inscrits dans leur pays d'origine, devront fournir les documents suivants : accréditation d'outre-mer qui peut être confirmée par UK NARIC et la preuve qu'ils enseignent seulement une part de leur programme au R.-U.

Après avoir fait sa demande en ligne, l'employeur devra, à l'intérieur d'un délai de 10 jours ouvrables, envoyer les documents et les frais exigés à la UKBA. Si ces documents ne sont pas fournis, l'agence enverra une demande écrite à l'employeur pour les documents manquants. Si ces derniers ne sont pas renvoyés à la UKBA dans les délais requis, la demande sera rejetée.

Pour délivrer une licence, la UKBA procédera à un examen minutieux de toutes les demandes, et ce, afin de s'assurer qu'elle ne délivre des licences qu'à des organisations sérieuses. Lors de l'examen d'une demande de licence, la UKBA se posera trois questions :

- Est-ce que le demandeur est une organisation sérieuse opérant légalement au R.-U.? Afin de le démontrer, le parrain potentiel devra fournir un certain nombre de documents énumérés à l'annexe A[688];

---

[684] Ces pièces justificatives obligatoires sont décrites à l'annexe A du *Sponsor Applications Guidance* de la UKBA disponible à l'adresse suivante : http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/employersandsponsors/pbsguidance/guidancefrom31mar09/ sponsorguideappAfrom310309.pdf?view=Binary

[685] Les organisations énoncées à l'annexe A du *Sponsor Applications Guidance* sont : jeunes entreprises, entreprises à responsabilité limitée, organismes publics, organisations internationales, délégations diplomatiques, université, prestataires de services en matière d'éducation, soins à domicile, hôtel / services de traiteur, organismes religieux, mutation à l'intérieur d'une entreprise.

[686] Organisme indépendant qui a pour mandat d'évaluer la qualité et les standards de prestation de services dans les établissements d'enseignement supérieur britanniques.
QAA, *About us*, http://www.qaa.ac.uk/aboutus/default.asp

[687] Soit l'*Office for Standards in Education*, l'*Accreditation UK*, le *British Accreditation Council* ou l'*Accreditation Service for International Colleges*.

- Est-ce que le demandeur est sûr et digne de confiance? Afin d'en juger, la UKBA prendra en considération l'historique et les antécédents de l'organisation (ex. : vérifier si elle n'a pas commis d'infraction en matière d'immigration);
- Est-ce que le candidat est capable de remplir les responsabilités associées à son statut de parrain? Ces responsabilités seront décrites plus loin.

Toutes les demandes pour obtenir une licence devront satisfaire à deux critères : critère d'éligibilité et critère de conformité. En ce qui concerne le critère d'éligibilité, l'employeur devra fournir, à l'appui de sa demande, les documents énumérés à l'annexe A. Il appartiendra à la *Sponsor Licensing Unit* de la UKBA de vérifier que l'ensemble des documents obligatoires a été transmis par l'employeur. Pour ce qui est du critère de conformité, il déterminera s'il convient d'octroyer une cote A ou B avec la licence demandée par l'employeur. Pour satisfaire au critère de conformité, la UKBA doit être convaincue, notamment, que :

- l'organisation dispose d'un système de gestion des ressources humaines efficace;
- l'organisation n'a pas commis d'infraction en matière d'immigration.

Afin de décider de la pertinence ou non d'accorder une licence à l'employeur, la UKBA prendra en compte les critères de conformité auxquels est associé un système de points. En fonction du nombre de points obtenus, l'employeur se verra octroyer une licence cote A ou B ou encore se verra refuser sa licence. Les points se répartissent ainsi :

- 1 point – Satisfait à tous les critères (cote A);
- 2 points – Satisfait seulement à certains critères (cote B);
- 3 points – Ne satisfait pas aux critères (la demande de licence sera rejetée).

Une fois sa demande approuvée par la UKBA, l'employeur recevra un numéro de licence (*sponsor licence number*). Avec ce numéro de licence, l'employeur pourra utiliser le *sponsorship management system*[689], ce qui lui permettra de délivrer un certificat de parrainage au TTES qu'il désire embaucher. Ce certificat sera un élément obligatoire dans la demande d'autorisation d'entrée (*entry clearance*) au R.-U. effectuée par le travailleur. En effet, le TTES ne pourra pas appliquer pour obtenir une autorisation d'entrée s'il ne détient pas de certificat de parrainage. L'employeur devra délivrer le certificat de parrainage au TTES à l'intérieur d'un délai de six mois à partir de la publication de l'offre d'emploi. Des modifications survenues le 7 août 2009 ont prolongé ce délai à 12 mois pour les institutions d'enseignement supérieur qui engageraient un chercheur étranger désirant être admis sous le niveau 2 (général)[690]. Par ailleurs, le certificat de parrainage sera valide pour une période de trois mois à partir de sa délivrance au travailleur.

La licence octroyée à l'employeur britannique sera valable pour une durée de quatre ans.

---

[688] Home Office UKBA, *Guidance for sponsor applications-Tier 2, Tier 4 and Tier 5 of the Points Based System*, Appendix A, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/employersandsponsors/pbsguidance/guidancefrom31mar09/sponsorguideappAfrom310309.pdf?view=Binary

[689] Ce système sera accessible à l'employeur à partir du site Web de la UKBA, à savoir : http://ukba.homeoffice.gov.uk/employers/points/sponsoringmigrants/sms/

[690] Catherine Marston (21 août 2009). *Visas related to foreign researchers working into UK universities*, [conversation téléphonique avec Michelle Jacob].

L'employeur agréé (ou « licencié ») devra s'engager à respecter un certain nombre de bilités, sous peine de se voir retirer sa licence par la UKBA. Notamment, il devra veiller à ce que le TTES agisse conformément aux exigences de son statut d'immigration : si le TTES parrainé ne respecte pas ces conditions (ex. : il s'absente pour une longue période de temps de son travail sans autorisation), l'employeur sera tenu d'en informer la UKBA[691]. Il est à noter que la UKBA effectuera des vérifications constantes auprès de l'employeur afin de s'assurer que celui-ci respecte les responsabilités découlant de sa licence.

- Resident Labour Market Test (RLMT)

Avant de pouvoir attribuer au TTES qu'il souhaite embaucher un certificat de parrainage, l'employeur devra effectuer un RLMT. Ce test est obligatoire et il permettra à l'employeur de démontrer qu'il n'existe aucun *settled worker*[692] habilité à combler ce poste.

Dans le cadre du RLMT, l'employeur devra publier son offre d'emploi pour un minimum de deux semaines, si le salaire pour l'emploi est de 40 000 £ ou moins. Si le salaire est supérieur à 40 000 £, la période de publication de l'offre d'emploi sera d'une semaine.

Il est important pour l'employeur d'effectuer le RLMT, car lorsque l'employeur émettra le certificat de parrainage à l'aide du *sponsorship management system*, il devra valider qu'il a complété le RLMT et qu'aucun *settled worker* n'était habilité à combler ce poste. Si un tel travailleur applique pour l'emploi sans avoir nécessairement les qualifications, expériences et compétences nécessaires, l'employeur ne pourra pas refuser de l'embaucher, à moins qu'il ait demandé précisément ces qualifications, expériences ou compétences dans son offre d'emploi[693].

En ce qui concerne les exigences liées à la publicité de l'offre d'emploi, elle devra contenir :

- le titre de l'emploi;
- les principales fonctions et responsabilités (description de l'emploi);
- le lieu de travail;
- des précisions sur le salaire;
- les compétences, la qualification et les expériences nécessaires;
- la date limite pour pouvoir appliquer.

---

691 Home Office UKBA, *Sponsorship Management System, Certificate of sponsorship-Quick reference Guide*, p. 10, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/employersandsponsors/pbsguidance/guidancefrom31mar09/sponsorapplicationsguidance.pdf?view=Binary

692 Une personne qui est citoyenne de l'EEE ou qui est légalement établie au R.-U. avec une autorisation de travailler. Home Office UKBA, *Glossary*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/glossary?letter=S ou résident du R.-U. sans aucune limitation en matière d'immigration sur la durée de son séjour.
Home Office UKBA, *Resident Labour Market Test*, *http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/employers/points/sponsoringmigrants/employingmigrants/residentlabourmarkettest/#header1*

693 Home Office UKBA, *Sponsorship Management System, Certificate of sponsorship-Quick reference Guide*, p. 27, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/employersandsponsors/pbsguidance/guidancefrom31mar09/sponsorapplicationsguidance.pdf?view=Binary

Par ailleurs, l'employeur devra publier son offre d'emploi auprès de *Jobcentre Plus* et utiliser une autre méthode autorisée par le code de pratique du secteur[694] ou de l'emploi visé.

Cette exigence du RLMT est, dans certains cas, atténuée. L'employeur n'aura pas besoin de compléter le RLMT avant de parrainer un TTES sous le niveau 2 si[695] :

- l'emploi fait partie de la *Shortage Occupation List* (*voir l'annexe II*);
- si l'emploi appartient au secteur des arts (*creative sector*);
- si le code de pratique du secteur le stipule.

+ Taxes associées à la demande d'obtention d'une licence

Lorsque l'employeur soumet à la UKBA une demande de licence, il doit joindre à celle-ci les taxes associées. S'il ne s'acquitte pas de cette exigence ou s'il se trompe dans les taxes dues, sa demande sera rejetée et il devra soumettre une nouvelle demande de licence. Par ailleurs, si sa demande est rejetée, il ne sera pas remboursé des taxes qu'il a acquittées lors de sa demande.

Les coûts d'une première demande de licence varient en fonction du nombre de niveaux et de tégories sélectionnés par l'employeur ainsi qu'en fonction de la taille de l'entreprise. Le tableau qui suit présente les différents coûts[696].

TABLEAU 22 : COÛTS ASSOCIÉS À L'OBTENTION D'UNE PREMIÈRE LICENCE

Niveau	Petites entreprises[697] ou entreprises caritatives	Grandes entreprises
Niveau 2 seulement	300 £	1000 £
Niveaux 2 et 4	400 £	1000 £
Niveaux 2 et 5	400 £	1000 £
Niveaux 2, 4 et 5	400 £	1000 £
Niveau 4 seulement	400 £	400 £
Niveaux 4 et 5	400 £	400 £
Niveau 5 seulement	400 £	400 £

694 Les codes de pratiques sont accessibles à l'adresse suivante : http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/employers/points/sponsoringmigrants/employingmigrants/codesofpractice/

695 Home Office UKBA, *Resident Labour Market Test*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/employers/points/sponsoringmigrants/employingmigrants/residentlabourmarkettest/#header1

696 Home Office UKBA, *Cost of a licence*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/employers/points/sponsoringmigrants/costs/costofalicence/#header2

697 Toute organisation qualifiée comme petite compagnie en vertu de la *Compagnies Act* de 2006.

TABLEAU 23 : COÛTS ASSOCIÉS À L'AJOUT DE NIVEAUX OU DE CATÉGORIES À UNE LICENCE

Niveau(x) déjà contenu(s) dans la licence	Niveau que l'employeur souhaite ajouter	Petites entreprises ou entreprises caritatives	Grandes entreprises
Niveau 2 seulement	Niveau 4	100 £	0 £
	Niveau 5	100 £	0 £
	Niveaux 4 et 5	100 £	0 £
Niveaux 2 et 4	Niveau 5	0 £	0 £
Niveaux 2 et 5	Niveau 4	0 £	0 £
Niveau 4 seulement	Niveau 2	0 £	600 £
	Niveau 5	0 £	0 £
	Niveaux 2 et 5	0 £	600 £
Niveaux 4 et 5	Niveau 2	0 £	600 £
Niveau 5 seulement	Niveau 2	0 £	600 £
	Niveau 4	0 £	0 £
	Niveaux 2 et 4	0 £	600 £

Démarches effectuées par le TTES

Avant de pouvoir appliquer sous le niveau 2 catégorie « général », le TTE doit avoir :

- un parrain;
- un certificat de parrainage valide[698].

Dès lors que le travailleur possède ces deux éléments, il devra dans un premier temps utiliser la calculatrice de points[699] afin de s'autoévaluer.

Une fois le questionnaire d'auto-évaluation rempli, le travailleur recevra un résumé des points obtenus. Dans l'hypothèse où le nombre de points requis est atteint, il sera invité à appliquer pour une autorisation d'entrée sous le niveau 2 catégorie « général ». Le score obtenu par l'entremise de l'utilisation de la calculatrice ne garantira pas pour autant que la demande du travailleur sera acceptée.

---

[698] Le certificat de parrainage est valide pour trois mois à partir de la date de sa délivrance au travailleur. Au cours de cette période, le travailleur étranger ne peut pas se voir assigner un autre certificat de parrainage par un autre parrain. Si, finalement, le travailleur ne désire plus prendre l'emploi pour lequel le certificat de parrainage lui a été attribué, il devra communiquer avec le parrain pour que le certificat de parrainage soit annulé avant de pouvoir appliquer pour un autre certificat de parrainage. L'employeur parrain devra réagir par rapport à la demande du travailleur à l'intérieur de cinq jours ouvrables. Si l'employeur n'annule pas le certificat de parrainage à l'intérieur du temps qui lui est alloué, le travailleur pourra communiquer avec la *Sponsor Licensing Unit* qui annulera le certificat de parrainage après discussion avec l'employeur. Ce dernier pourra se voir sanctionner, notamment par le changement de cote associé à sa licence. Si le certificat est annulé, les frais acquittés ne sont pas remboursables.

[699] Home Office UKBA, *Self assessment Calculator*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/tier1/general/applying/selfassessment/

À la lumière des points obtenus, le demandeur pourra décider s'il applique ou non. Dans l'affirmative, il devra remplir le formulaire VAF9[700]. La UKBA prendra une décision en lien avec la demande (acceptation ou refus) uniquement par rapport à l'information que le demandeur aura fournie dans ce formulaire (cette information ne sera pas complétée par une entrevue). Par conséquent, il est important que le demandeur fournisse tous les documents justificatifs énoncés à l'annexe A du formulaire VAF9[701]. Par ailleurs, le demandeur devra s'assurer de compléter ment l'appendice 5[702] du formulaire (pour ce faire, il devra utiliser le résumé des points qu'il a tenus à la suite de l'utilisation de la calculatrice).

Pour soumettre sa demande, le TTE devra fournir :

- un passeport valide;
- le formulaire rempli VAF9 et l'appendice 5 (ces formulaires sont disponibles en ligne sur le site Web de la UKBA);
- les frais pour la délivrance du visa, soit 265 £ (ces frais ne pourront être remboursés si la demande est refusée);
- l'information biométrique requise (empreintes digitales des 10 doigts et une photographie numérique de l'ensemble de son visage);
- une photo format passeport;
- tous les documents justificatifs spécifiés dans les instructions relatives au niveau 2 catégorie « général ». Si le demandeur ne fournit pas l'ensemble des pièces justificatives, la UKBA communiquera avec lui pour lui demander les documents manquants et s'il ne fournit pas les pièces manquantes, sa demande sera rejetée.

Les pièces justificatives (sous forme originale) que le demandeur devra fournir sont les suivantes[703] :

- Certificat de parrainage – Il ne s'agit pas d'un document papier, mais d'un numéro de référence unique. Ce dernier devra être inscrit dans l'appendice 5 que le demandeur doit remplir;
- Original de son diplôme[704] sur lequel doit être indiqué son nom, le titre délivré, la date de délivrance et le nom de l'établissement ayant délivré le diplôme[705];
- Salaire futur – Le demandeur devra demander à son employeur de confirmer que les informations relatives à son salaire futur figurent dans le certificat de parrainage;
- Preuves attestant une connaissance de la langue anglaise – Cette preuve s'effectue de la même manière que pour la catégorie « général » sous le niveau 1 (*voir la section 4.2.1*);

---

[700] Home Office UKBA, *Points Based System Form (VAF 9 Mar 2009), Personnal details*, http://www.ukvisas.gov.uk/resources/en/docs/1903073/vaf9

[701] *Ibid.*

[702] Home Office UKBA, *Points Based System Form (VAF9, May 2009), Appendix 5: Tier 2 (Skilled Worker) Self-assessment*, http://www.ukvisas.gov.uk/resources/en/docs/1903073/PBSAppendix5SkilledWorker

[703] Home Office UK BA, *Points based System Tier 2 (skilled worker) (INF 26)*, http://www.ukvisas.gov.uk/en/howtoapply/infs/inf26pbsskilledworker#19541068

[704] Rappelons que le demandeur doit vérifier auprès des bases de données de la UK NARIC sa qualification et s'il ne l'a trouve pas, il devra fournir une lettre de confirmation de la UK NARIC sur l'équivalence de son diplôme.

[705] Dans l'hypothèse où le demandeur a bien obtenu son diplôme mais qu'il ne l'a pas encore reçu, il devra fournir une lettre de l'institution qui doit lui remettre son diplôme, laquelle devra indiquer entre autres son nom, le titre du diplôme et la date à laquelle il lui sera délivré.

- Preuves de l'existence de ressources financières – Le demandeur devra fournir un extrait de compte bancaire portant sur une durée de trois mois dont la date ne doit pas dépasser un mois par rapport à la date à laquelle le demandeur applique. Durant ces trois mois, le solde ne doit pas descendre en-dessous du minimum financier exigé, soit 800 £ pour sa propre subsistance et 533 £ pour chaque personne à charge[706]. Si le parrain s'est engagé à subvenir aux besoins du demandeur et à ceux de sa famille, il doit fournir au demandeur une lettre attestant cela. Il ne pourra le faire que si, et seulement si, il a une cote A ciée à sa licence. Cette lettre devra avoir un entête officiel de l'organisation et être signée par un haut responsable (cadre supérieur). Elle devra clairement indiquer le nom du mandeur, les détails relatifs aux personnes à charge s'il y en a, le numéro de référence du certificat de parrainage, le nom et le logo de l'organisation le parrainant, la confirmation que le parrain subviendra à ses besoins et à ceux de sa famille et les détails qui y sont liés.

Toutes les pièces justificatives obligatoires doivent être jointes sous forme originale. Lorsqu'un document est dans une langue autre que l'anglais, l'original devra être accompagné d'une traduction assermentée par un traducteur professionnel.

Le demandeur pourra faire sa demande en ligne, par courrier postal ou en personne et s'il le souhaite, il pourra recourir à un conseiller agréé en matière d'immigration.

La demande sera examinée par les employés de la UKBA dans les missions britanniques (consulat, ambassade et haut commissariat). S'il la demande est acceptée, un visa niveau 2 catégorie « général » sera délivré au demandeur. Il sera valable pour trois ans plus un mois ou pour la période octroyée par le certificat de parrainage plus un mois et renouvelable pour deux ans. Ce visa prendra la forme d'une vignette qui sera collée sur l'une des pages de son passeport. Lorsque le demandeur arrivera au R.-U., l'officier d'immigration au port d'entrée mettra sur le visa la date avec un tampon. C'est à partir de cette date que commencera à s'écouler le temps de validité assortie au visa niveau 2 catégorie « général ».

4.2.3 Procédure pour le niveau 5 – Travailleurs temporaires (sous-catégorie Government Authorised Exchange)[707]

Le schéma illustrant la procédure de traitement liée à ce visa sera présenté à l'annexe IX.

La catégorie de visa pour les travailleurs temporaires comprise dans le niveau 5 est pour les migrants qui souhaitent venir au R.-U. grâce à un programme approuvé (*approved scheme*) qui vise à partager des connaissances, des expériences et des meilleures pratiques. Il s'agit de la seule catégorie de visa qui ne poursuit pas des objectifs économiques. Les autorités britanniques précisent que la catégorie « travailleurs temporaires » ne doit pas être utilisée pour pourvoir des postes vacants ou amener au R.-U. une main-d'œuvre peu qualifiée.

La sous catégorie « *Government Authorised Exchange* » peut être utilisée pour faire venir un chercheur étranger au R.-U. L'octroi de ce visa implique plusieurs démarches.

---

[706] L'extrait bancaire devra clairement contenir les éléments suivants : le nom, le numéro de compte, la date de l'extrait, le nom de l'institution financière avec son logo et les transactions effectuées sur une période de trois mois.

[707] L'information contenue dans cette section vient, en partie, d'un échange de courriels avec Dena Littlewood (7 juillet 2009). *Special Request*, [courrier électronique à Dolorès Grossemy], [en ligne], dolores_grossemy@enap.ca
Par ailleurs, elle vient également de UKBA, *Temporary Workers – Government Authorized Exchange*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/tier5/governmentauthorisedexchanged/

Ainsi, l'établissement qui désire faire venir un chercheur étranger sous cette catégorie devra non seulement parrainer ce dernier, mais il devra, en plus, faire approuver le programme (ex. : le gramme de recherche) pour lequel il compte le faire venir. Cette approbation peut venir de sieurs ministères. À titre d'exemple, si l'établissement concerné est un centre de recherche en agroéconomie, il devra obtenir une confirmation du ministère responsable de l'agriculture quant que celui-ci approuve son programme de recherche. Jusqu'à tout récemment, les tés étaient, elles aussi, soumises à cette exigence. Elles devaient obtenir une confirmation du *Department for Innovation, Universities and Skills* que ce dernier soutenait le programme dans lequel le chercheur serait employé. Or, le 7 août 2009, la UKBA a modifié cette exigence en ce qui concerne les établissements d'enseignement supérieur. Depuis cette date, ils n'ont plus à faire la démonstration que le programme dans lequel sera impliqué le chercheur étranger a été approuvé par le *Department for Innovation, Universities and Skills*[708].

En vue de prendre une décision par rapport à l'approbation du programme visé, les directives de la UKBA précisent que les ministères doivent prendre en considération les éléments suivants :

- Le programme d'échange ne doit pas nuire au marché du travail local;
- Le travail à faire doit être de nature « qualifiée »;
- L'emploi doit être conforme aux normes britanniques et européennes concernant les conditions de travail, la rémunération et les heures de travail;
- Le programme doit comprendre des mesures qui empêcheront qu'on en abuse.

Par ailleurs, pour éviter des abus potentiels, les employeurs et les organisations ne pourront pas parrainer des immigrants sous cette catégorie même s'ils ont une licence sous d'autres niveaux du PBS ou catégories du niveau 5. La seule exception est lorsqu'un établissement de recherche (*educationnal institution*) souhaite recruter un chercheur étranger. Dans ce cas, il devra obtenir une licence auprès de la UKBA sous le niveau 5 sous catégorie *Government Authorised Exchange*.

Ce n'est qu'une fois sa licence de parrainage obtenue que l'université pourra émettre un certificat de parrainage au chercheur qu'elle souhaite engager. Elle aura alors les mêmes obligations que celles d'un parrain pour les visas de niveau 2 (*voir la section 4.2.2 à ce sujet*). Ce n'est qu'une fois ce numéro de certificat en main que le chercheur pourra faire sa demande de visa. Les travailleurs temporaires entrant sous le niveau 5 (*government authorized exchange*) n'ont pas à maîtriser l'anglais, aucun point n'étant attribué pour ce critère. Toutefois, ils devront faire la preuve de ressources financières suffisantes (800 £).

Par ailleurs, si la demande du chercheur est approuvée, il pourra demeurer sur le territoire britannique 24 mois et les personnes à charge l'accompagnant pourront travailler sur le territoire britannique[709]. Il est à noter que cette période ne pourra pas être prise en compte lors du calcul des cinq années de séjour requises pour faire une demande de résidence permanente.

---

[708] Catherine Marston (21 août 2009). *Visas related to foreign researchers working into UK universities*, [conversation téléphonique avec Michelle Jacob].

[709] Dena Littlewood (7 juillet 2009). *Special Request*, [courrier électronique à Dolorès Grossemy], [en ligne], dolores_grossemy@enap.ca

Le travailleur admis sous ce visa ne pourra pas demander de changer pour un autre statut en cours de visa (*switching is not permitted*). De plus, il n'est pas possible de demander un visa de résidence permanente à l'échéance d'un visa de niveau 5.

Par ailleurs, les détenteurs de ce visa pourront travailler, en supplément, dans un emploi autre que celui prévu à leur certificat de parrainage. En effet, ils y sont autorisés, mais pour un maximum de 20 heures par semaine, et ce, en autant que ce travail soit effectué en dehors des heures régulières, qu'il se situe dans le même secteur d'activité et qu'il soit de même nature, c'est-à-dire un travail qualifié.

Les coûts associés à cette demande de visa sont, pour le demandeur principal, de 125 £ s'il fait sa demande par la poste et de 515 £ s'il la fait en personne. Par ailleurs, les demandeurs de quatre pays font l'objet d'un rabais. En effet, les demandeurs provenant de la Croatie, de la Yougoslavie, de la République de Macédoine et de la Turquie paieront 110 £ pour une demande effectuée par la poste et 515 £ pour une demande en personne. Si le demandeur principal a des personnes à charge de moins de 18 ans, ils n'aura aucuns frais à payer s'il dépose les demandes les concernant en même temps que la sienne. Toutefois, en tout temps, des frais de 465 £ par personne à charge devront être acquittés si celles-ci ont plus de 18 ans ou si le demandeur principal n'a pas déposé les demandes concernant celles âgées de moins de 18 ans en même temps que la sienne. Ces frais seront de 665 £ si les demandes sont faites en personne. Pour l'employeur, voir les coûts présentés aux tableaux 22 et 23 de la section 4.2.2. Il s'agit des coûts associés à l'obtention de la licence de parrainage.

4.3 Exigences statutaires

Au R.-U., l'admission de travailleurs temporaires ou de chercheurs étrangers demeure soumise au respect de certaines exigences statutaires. Ainsi, le TTE ou le chercheur étranger ne pourra se voir octroyer un visa que s'il n'a pas de dossier criminel. Par ailleurs, pour les ressortissants de certains pays ayant un taux de tuberculose élevé[710], ils devront prouver qu'ils n'en sont pas atteints[711]. Plus précisément, les demandeurs de visas[712] originaires de ces pays[713] doivent obtenir un certificat médical d'une clinique agréée attestant qu'ils n'ont pas la tuberculose (cela requiert une radiographie des poumons). À cette fin, ils doivent prendre un rendez-vous auprès de l'*International Organisation for Migration* de leur pays d'origine. S'ils ont la tuberculose, leur demande sera rejetée. Ils devront alors, s'ils souhaitent appliquer de nouveau pour un visa, suivre un traitement de six mois et ensuite passer de nouveau une radiographie des poumons. S'il n'y a plus de trace de la tuberculose, ils sont à nouveau autorisés à faire une demande de visa.

Par ailleurs, aucune information n'a pu être identifiée pour savoir si ces exigences statutaires pouvaient ralentir le processus de traitement de la demande effectué par un TTE souhaitant exercer une activité professionnelle sur le territoire britannique. Des demandes d'information par courriel ont été envoyées et des recherches supplémentaires sur ce point ont été réalisées, mais au moment de rédiger la présente fiche, aucune réponse n'a été obtenue.

---

[710] Bangladesh, Ghana Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Togo and Niger, Kenya, Eritrea and Somalia, Pakistan, Sudan, Tanzania and Thailand, Cambodia and Laos.

[711] Home Office UKBA, *TB Screening*, http://www.ukvisas.gov.uk/en/howtoapply/tbscreening/

[712] Ils ne doivent se soumettre au test de la tuberculose que si la durée de leur visa est supérieure à six mois.

[713] La Chine, l'Inde et le Canada ne figurent pas dans les pays à haut risque de tuberculose.

4.4 Contrôles et restrictions imposées en cours de séjour

Aucun contrôle spécifique par rapport aux migrants admis sous le niveau 1 pour les catégories « général » et « travailleur post-étude » n'a été recensé, à l'exception que le TTE entré sous le couvert d'un visa niveau 1 ne doit pas représenter une menace pour l'ordre public. Si tel est le cas, il se verra retirer son visa.

En ce qui concerne le TTE titulaire d'un visa niveau 2 catégorie « général », outre le fait qu'il ne doit pas durant son séjour représenter une menace pour l'ordre public, il doit exercer l'emploi auquel est lié son certificat de parrainage. En d'autres termes, il ne peut changer d'emploi selon son bon vouloir. S'il le désire, il doit alors faire annuler, auprès de son employeur, le certificat de parrainage qui lui a été délivré. Une fois l'annulation obtenue, il pourra alors faire une nouvelle demande d'application de visa, devra de nouveau se faire parrainer et obtenir un nouveau certificat de parrainage. Par ailleurs, si le TTE ne se présente pas au travail, son employeur devra en informer la UKBA.

4.5 Délais de traitement des demandes

En ce qui concerne les délais de traitements relatifs aux différents niveaux constituant le PBS, le *Group International* de la UKBA souhaite atteindre les cibles de performance suivantes[714] :

- 75 % des demandes relatives aux niveaux 1, 2 et 5 du PBS devraient être traitées en quatre semaines;
- 75 % des demandes relatives au niveau 4 du PBS devraient être traitées en quatre semaines;
- 95 % des demandes de licences devraient être traitées en quatre semaines.

Par ailleurs, la UKBA a publié un guide relatif aux délais de traitement des demandes pour chaque VAC[715]. À titre d'exemple, les délais de traitement pour le VAC en Inde, en Chine et au Canada sont présentés à l'annexe III.

5 INITIATIVES ENCADRANT L'OCTROI DES PERMIS DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

Aucune information spécifique n'a été recensée.

6 ADMISSIBILITÉ À CERTAINS PROGRAMMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Le régime de sécurité sociale au R.-U. couvre les risques maladie-maternité, vieillesse, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles, chômage et prestations familiales. La couverture de ces risques repose principalement sur les cotisations sociales versées par les salariés, les employeurs et les travailleurs indépendants.

---

[714] Home Office UKBA, *UKBA Business Plan (April 2009 - March 2012)*, p. 38, http://www.ukvisas.gov.uk/resources/en/docs/2958881/ukbabusinessplan

[715] Home Office UKBA, *Guide to visa application centre processing times*, http://www.ukvisas.gov.uk/resources/en/docs/10368946/processingtimescustomers

À partir du moment où un TTE est salarié au R.-U., il doit obtenir un numéro d'assurance sociale (*national insurance number*) et s'acquitter des cotisations afin de bénéficier des prestations du *Department of Health* et du *Department for Work and Pension* qui couvrent l'assurance maladie et le minimum vieillesse. Les cotisations versées par le TTE exerçant une activité professionnelle au R.-U. seront retenues sur son salaire et seront fonction de celui-ci.

Afin d'obtenir un numéro d'assurance sociale, le TTE devra prendre un rendez-vous auprès du *Jobcentre Plus* de son lieu de résidence pour un entretien dit de « confirmation d'identité ». Pour cet entretien, le TTE devra se munir d'une pièce d'identité (son passeport par exemple) et d'une attestation d'emploi ou d'un contrat de travail. Durant cette entrevue, un formulaire de demande sera complété et signé par le TTE. Il recevra alors un numéro d'assurance sociale temporaire. Un numéro définitif lui parviendra dans les huit semaines suivant sa demande.

6.1 Régime lié aux rentes

Le système de retraite britannique comprend[716] :

- le régime obligatoire : *Basic State Pension*;
- le régime de retraite complémentaire publique (*Second State Pension*, *S2P*) ou privé (fonds de pension d'entreprises, plans *stakeholder* ou plans de retraite individuels;
- Un système supplémentaire appelé *Additional Voluntary Contribution* proposé par les employeurs à leurs salariés.

Tout TTE qui est salarié au R.-U. est obligé de cotiser au régime de base, à savoir le *Basic State Pension*. Par ailleurs, il devra cotiser au régime de retraite complémentaire public, sauf s'il contribue à un régime de retraite complémentaire privé (fonds de pension d'entreprises, plans *stakeholder* ou plans de retraite individuels). Enfin, dans l'hypothèse où l'employeur du TTE le propose, il pourra, s'il le souhaite, verser une contribution additionnelle volontaire à son fonds de pension.

Le TTE participe au régime de retraite au moyen de contributions au régime national d'assurance (*National Insurance Contributions*) qui sont retirées de son salaire et versées au *Her Majesty's Revenue and Customs*[717].

Une fois que le TTE aura atteint l'âge légal de la retraite, il devra communiquer avec l'*International Pension Centre du Department for Work and Pensions* pour réclamer la retraite à laquelle il a droit[718]. Des demandes d'information supplémentaire ont été envoyées, mais au moment de rédiger la présente fiche, aucune réponse n'a été obtenue.

---

716 Directgov, *State Pension*, http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/Pe sionsAndRetirement/StatePension/index.htm

717 Smith Alasdair DWP (29 juin 2009). *Special request* [courrier électronique à Dolorès Grossemy], [en ligne], dolores_grossemy@enap.ca

718 *Ibid.*

Convention bilatérale de sécurité sociale R.-U.–Canada

La Convention sur la sécurité sociale entre le Canada et le R.-U.[719] est entrée en vigueur le 1er avril 1998. Les dispositions de celle-ci assurent que les personnes du Canada « détachées » au R.-U. pour travailler temporairement ne sont pas tenues de cotiser au programme de pensions du R.-U. Elles continueront d'être couvertes par le Régime de pensions du Canada. ment, la convention assure que les personnes du R.-U. « détachées » pour travailler ment au Canada sont toujours couvertes par le programme de pensions du R.-U.

6.2 Régime lié aux accidents du travail et aux maladies professionnelles

Comme mentionné précédemment, le régime de protection sociale au R.-U. couvre les accidents de travail et maladies professionnelles. Par conséquent, tout travailleur étranger salarié sera protégé en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle. Aucune autre information n'a pu être recensée. Des demandes d'information par courriel ont été envoyées, mais au moment de rédiger la présente fiche, aucune réponse n'a été obtenue.

6.3 Régime lié à l'assurance maladie

Au R.-U., les soins de médecine générale sont donnés par des médecins généralistes locaux (*general practitioners* – GP) participant au réseau national des services de santé (*National Health Services*). Les GP distinguent les « résidents permanents » des « résidents temporaires »[720] (visiteurs présents au R.-U. depuis moins de six mois). Pour bénéficier gratuitement de soins de médecine générale, les « résidents permanents » doivent s'inscrire auprès d'un GP de leur quartier et obtenir un numéro du *National Health Service*. Pour ce faire, ils doivent soumettre un justificatif de domicile et une pièce d'identité. La gratuité des soins s'étend également au conjoint et aux enfants à charge. Par contre, il est possible que certains GP demandent aux « résidents temporaires » payer pour les soins reçus.

Les TTE et les personnes ayant soumis une demande de résidence permanente peuvent bénéficier de soins hospitaliers gratuits.

Par ailleurs, les services médicaux d'urgence (*accident and emergency*) sont toujours gratuits, quel que soit le statut d'immigration et la durée du séjour au R.-U.[721].

7 AUTRES MODALITÉS

7.1 Statut des personnes à charge

Les personnes à charge d'un TTES admis sous le PBS niveau 1 ou 2 désirant rester au R.-U. comme membre de la famille devront faire une demande en remplissant le formulaire VAF10 inti-

[719] Le Gouvernement du Canada et le Gouvernement du R.-U. de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, *Convention sur la sécurité sociale entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du R.-U. de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*, http://www.rhdcc.gc.ca/fra/psr/piae/pays/pdf/royuni-a.pdf

[720] Cette terminologie utilisée par le *National Health Services* n'a aucun lien avec celle utilisée par la UKBA.

[721] Citizens Advice Bureau, *Health - In England*, http://www.adviceguide.org.uk/index/family_parent/health/nhs_charges_for_people_from_abroad.htm

tulé *Points based system Form (VAF 10 Mar 2009) Dependant*[722]. Les personnes à charge prennent les enfants de moins de 18 ans, épouse, époux, partenaire civil, partenaire du même sexe. À l'instar du demandeur principal, la demande devra être effectuée dans un bureau des visas d'un consulat, d'un haut commissariat ou d'une ambassade britannique.

La demande sera examinée par la UKBA. Il est à noter que les personnes à charge du demandeur principal devront s'assurer de fournir l'ensemble des pièces justificatives sous forme originale. Par ailleurs, pour les documents dans une langue autre que l'anglais ou le gallois, l'original devra être accompagné d'une traduction assermentée par un traducteur professionnel. Dans la négative, la UKBA ne communiquera pas avec eux et leur demande sera automatiquement rejetée.

La UKBA encourage les personnes à charge à faire leur demande en même temps que le demandeur principal. Les pièces justificatives qui devront être fournies à l'appui de la demande sont entre autres :

- le passeport valide;
- une photographie format passeport ne datant pas de plus de six mois;
- les informations biométriques requises (empreintes digitales des 10 doigts et une photographie numérique de l'ensemble du visage);
- les frais associés à la demande;
- la preuve du statut matrimonial avec le demandeur principal;
- la preuve que le demandeur principal sera en mesure de subvenir aux besoins des personnes à charge.

En ce qui concerne les frais associés à la demande, ce sont les mêmes que ceux acquittés par le demandeur principal. Dès lors, chaque personne à charge du demandeur principal niveau 1 catégorie « général » devra payer 675 £, niveau 1 catégorie « travailleur post-étude » : 265 £ et niveau 2 catégorie « général » : 265 £[723].

Si la demande est acceptée, la durée de validité du visa sera la même que celle du demandeur principal. Par ailleurs, ces personnes seront en mesure de travailler sur le territoire britannique[724].

7.2 Conditions de prolongation du séjour et de l'accès à la résidence permanente

À l'exception des « travailleurs post-étude » du niveau 1, les titulaires d'un visa niveau 1 (catégorie « général ») et d'un visa niveau 2 (catégorie « général ») peuvent demander de prolonger leur visa et pourront, après une période de cinq ans, demander la résidence permanente.

7.2.1 Prolongation du visa niveau 1 catégorie « général »

Le titulaire d'un visa niveau 1 catégorie « général » pourra demander une prolongation pour une durée de deux ans. Aucune information additionnelle n'a pu être recensée. Des demandes

[722] Home Office UKBA, *Points Based System Form (VAF10 Mar 2009) Dependant*, http://www.ukvisas.gov.uk/resources/en/docs/1903073/vaf10

[723] Home Office UKBA, *How to apply, Visa fees*, http://www.ukvisas.gov.uk/en/howtoapply/visafees/

[724] Matthew James Brown (7 juillet 2009). *Special Request*, [courrier électronique à Dolorès Grossemy], [en ligne], dolores_grossemy@enap.ca

d'information par courriel ont été envoyées, mais au moment de rédiger la présente fiche, aucune réponse n'a été obtenue. Ce manque d'information est toutefois compréhensible, car le PBS est d'application récente et, actuellement, aucun titulaire d'un visa sous le niveau 1 n'est au stade de demander une prolongation.

Actuellement, seuls les titulaires d'un visa *Highly Skilled Migrant Programme* (programme ayant était fermé et remplacé par le niveau 1 catégorie « général ») peuvent appliquer pour demander une prolongation de leur visa et être autorisés à rester comme migrant niveau 1 catégorie ral ». Pour ce faire, ils devront remplir le formulaire *FLR Tier 1* (HSMP)[725]. Les frais associés à la demande seront de 820 £ si le demandeur fait sa demande par la poste et de 1 020 £ si le demandeur fait sa demande en personne au *Public Enquiry Office*. Par ailleurs, si la demande de prolongation est aussi effectuée pour les personnes à charge, des frais de 50 £ par personne à charge seront appliqués.

Le demandeur devra faire sa demande avant l'expiration de son visa[726]. La UKBA recommande d'effectuer cette demande cinq semaines avant l'expiration du visa. Au cours de la période durant laquelle la UKBA examinera la demande de prolongation, le demandeur pourra continuer à travailler, mais il ne pourra pas voyager en dehors du R.-U.

À l'appui de sa demande, le demandeur devra fournir les pièces suivantes :

- Preuve de son emploi et de son salaire au moment de la demande de prolongation;
- Preuve de l'existence de son entreprise s'il est travailleur indépendant;
- S'il est sans emploi, il devra démontrer qu'il a cherché activement du travail (application pour des demandes d'emploi);
- Deux photographies;
- Passeport;
- Certificat d'enregistrement à la police;
- Preuve de l'existence de ressources financières.

Si sa demande est acceptée, il recevra un visa niveau 1 catégorie « général » valable pour deux ans.

7.2.2 Prolongation du visa niveau 2 catégorie « général »

Selon les lignes directrices de la UKBA[727], à l'exception des travailleurs post-étude, les titulaires d'un visa niveau 1 catégorie « général » ou d'un visa niveau 2 catégorie « général » peuvent appliquer pour prolonger leur visa[728]. Pour les travailleurs étrangers admis sous le niveau 2, il faudra

---

[725] Home Office UKBA, *FLR Tier 1 (HSMP)*, http://www.bia.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/workpermits/hsmp/flrtier1(hsmp)

[726] Il ne sera pas obligé de quitter le Royaume-Uni pour demander une prolongation.

[727] Home Office UKBA, *Tier 2 (General) of Points Based System-Policy Guidance*, p. 14, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/pbs/tier2guidance.pdf
Home Office UKBA, *Tier 1 (General) of Points Based System-Policy Guidance*, p. 10, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/pbs/tier1generalguidance310309.pdf

[728] Le TTES ne sera pas obligé de quitter le R.-U. pour demander une prolongation. Cependant, au cours de la période durant laquelle la UKBA examinera la demande, le TTES pourra continuer à travailler, mais ne pourra pas voyager en dehors du R.-U.

cependant faire une distinction entre le cas où le demandeur conserve le même emploi et le me parrain et le cas où le demandeur change d'emploi.

- **Prolongation pour le même emploi et le même parrain**

Si la prolongation est demandée pour le même emploi avec le même parrain, l'employeur n'aura pas besoin de passer un autre RLMT, car il aura déjà démontré lors du premier test que l'emploi ne pouvait être rempli par un *settled worker*. Si la demande de prolongation est acceptée, le visa sera prolongé pour une durée de 2 ans ou pour la période accordée par le certificat de parrainage plus 14 jours si elle est plus courte[729]. Aucune information additionnelle n'a pu être recensée. À l'instar du renouvellement pour les visas de niveau 1, cette rareté de l'information s'explique par le fait que le PBS est d'application récente et que, par conséquent, aucun travailleur étranger mis sous le niveau 2 n'est au stade de demander une prolongation de son visa.

- **Changement d'emploi**

Si le demandeur à qui a été accordé un visa sous le niveau 2 catégorie « général » souhaite prolonger son visa, mais pour un autre emploi, que ce soit dans la même organisation ou dans une nouvelle organisation, il doit de nouveau faire une demande sous le PBS. Par ailleurs, l'employeur qui souhaite le parrainer devra à nouveau passer le RLMT. Lors de sa demande, le demandeur se verra accorder automatiquement les points pour les compétences relatives à la maîtrise de l'anglais qu'il avait obtenus lors de sa première application. Cependant, il devra prouver de nouveau qu'il dispose de ressources financières. Si la demande est acceptée, son visa sera prolongé pour une durée de deux ans ou pour la période accordée par le certificat de parrainage plus 14 jours si elle est plus courte.

- **Prolongation pour les titulaires de l'ancien Work Permit Scheme**

Le *Work Permit Scheme* a été remplacé par le niveau 2 du PBS. Actuellement, seuls les titulaires d'un *Work Permit* peuvent appliquer pour demander une prolongation. Pour ce faire, ils devront remplir le formulaire FLR (IED)[730]. Le demandeur ne devra utiliser ce formulaire que si son employeur a déjà soumis une demande de permis de travail avant le 27 novembre 2008. Dans la négative, il devra se qualifier sous le niveau 2 du PBS, c'est-à-dire remplir les conditions décrites à la section 4 de la présente fiche.

Si son employeur a soumis une demande de permis de travail avant le 27 novembre 2008, le demandeur devra compléter le formulaire FLR (IED) et joindre les frais associés à sa demande, à savoir : 400 £ s'il effectue sa demande par courrier postal et 600 £ s'il applique en personne sans un *Public Enquiry Office*. Par ailleurs, si la demande de prolongation est aussi effectuée pour les personnes à charge, des frais de 50 £ par personne à charge seront appliqués. La UKBA recommande d'appliquer cinq semaines avant l'expiration du permis de travail.

À l'appui de sa demande, le demandeur devra fournir les pièces suivantes :

---

[729] Home Office UKBA, *Tier 2 (General) of Points Based System-Policy Guidance*, p. 14, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/pbs/tier2guidance.pdf

[730] Home Office UKBA, *FLR (IED)*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/workpermits/flr/flried_guide0208.pdfhttp://www.bia.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/workpermits/hsmp/flrtier1(hsmp)

- Deux photographies;
- Passeport;
- Certificat d'enregistrement à la police;
- Preuve de l'existence de ressources financières.

Le demandeur pourra continuer à travailler pendant que sa demande est examinée. Cependant, il ne pourra pas voyager en dehors du R.-U.

7.2.3 Prolongation du visa niveau 5 « Government Authorized Exchange »

Comme présenté dans la section 4.2.3, ce visa autorise son détenteur à séjourner au R.-U. pour une période de deux ans maximum. Le détenteur d'un visa de niveau 5 peut demander la prolongation de son séjour si sa durée au R.-U. est de moins de deux ans et s'il est présent au R.-U. au moment de la soumission de la demande. Par exemple, s'il a travaillé pendant un an auprès d'une organisation qui satisfait aux règles du programme *Government Authorized Exchange*, il peut demander une prolongation de son visa pour encore un an. Par ailleurs, il est à rappeler que le détenteur d'un visa de ce type ne peut pas demander un autre type de visa pour prolonger son séjour au R.-U. Pour être admissible à demander un autre type de visa, il doit quitter le pays[731].

Par ailleurs, les détenteurs d'un visa niveau 5 présents au R.-U. ne peuvent pas soumettre une demande de résidence permanente. S'ils deviennent admissibles (par exemple lorsqu'ils entrent au pays munis d'une autre catégorie de visa), la durée de leur séjour au R.-U. en tant que détenteurs d'un visa de niveau 5 n'est pas prise en considération dans le calcul des cinq années requises pour pouvoir soumettre une demande de résidence permanente[732].

7.2.4 Accès à la résidence permanente

Selon les lignes directrices de la UKBA[733], à l'exception des « travailleurs post-étude », les titulaires d'un visa niveau 1 catégorie « général » et d'un visa niveau 2 catégorie « général » pourront appliquer pour la résidence permanente. L'accès à la résidence permanente au R.-U. est toujours précédé d'une résidence temporaire sur le territoire britannique. Autrement dit, il faudra que le TTE ait au moins séjourné légalement cinq ans sur le territoire britannique pour demander la résidence permanente. Lorsque le demandeur demande la résidence permanente, il doit être économiquement actif, c'est-à-dire avoir un emploi, ne pas avoir eu recours aux fonds publics[734] durant ces cinq années et avoir une connaissance suffisante de l'anglais et du style de vie au R.-U.

---

[731] Home Office UKBA, *Temporary workers - government authorised exchange*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/tier5/governmentauthorisedexchanged/

[732] Home Office UKBA, *Temporary workers - government authorised exchange. Settlement*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/tier5/governmentauthorisedexchanged/settlement/

[733] Home Office UKBA, *Tier 2 (General) of Points Based System-Policy Guidance*, p. 14, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/pbs/tier2guidance.pdf
Home Office UKBA, *Tier 1 (General) of Points Based System-Policy Guidance*, p. 10, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/pbs/tier1generalguidance310309.pdf

[734] Aide au revenu et l'allocation aux demandeurs d'emploi (JSA), assistance au logement et aux sans abris, allocations logement et aide à la taxe d'habitation, exonération pour les familles qui travaillent, allocations familiales, ou n'importe quelle allocation pour handicapé.

(*Knowledge of Life*). Cette dernière exigence est prescrite par les règles en matière d'immigration[735].

Les lignes directrices de la UKBA ne donnent pas plus d'information sur les coûts associés à une demande de résidence permanente pour les titulaires d'un visa niveau 1 ou 2. Le PBS étant d'application récente, aucun travailleur étranger dûment autorisé à travailler sur le territoire britannique en tant que travailleur hautement qualifié ou qualifié n'est à ce jour éligible à la résidence permanente et peu d'information est disponible à ce sujet.

8 CONCLUSION

À l'issue de cette étude, les éléments suivants méritent d'être mis en évidence. En ce qui concerne les chercheurs étrangers, aucune procédure spécifique n'est prévue dans le PBS. Les chercheurs étrangers peuvent être admis soit sous le niveau 1 (« général » et « travailleurs post-étude ») ou niveau 2 (général) ou le niveau 5 (*government authorized exchange*) du PBS. Leur demande ne sera pas traitée plus rapidement que d'autres demandes.

L'admission des travailleurs étrangers qualifiés sous les niveaux 1 et 2 est soumise à la maîtrise de l'anglais et à l'existence de ressources financières. Ces deux exigences constituent des critères d'éligibilité incontournables et cela même si le TTE obtient le nombre de points requis pour se qualifier pour l'obtention d'un visa. Les travailleurs temporaires entrant sous le niveau 5 (*government authorized exchange*) n'auront pas à maîtriser l'anglais, aucun point n'étant attribué pour ce critère. Toutefois, ils devront faire la preuve de ressources financières suffisantes. Par ailleurs, si les travailleurs temporaires entrant sous ce niveau requièrent peu de points, les démarches devant être entreprises par les établissements désirant s'adjoindre un travailleur étranger sous ce niveau sont doubles à savoir : approbation de leur programme et démarche pour le parrainage. De récentes modifications au PBS ont allégé les exigences pour les établissements d'enseignement supérieur qui désirent faire venir un chercheur étranger. En effet, ces derniers n'ont plus à faire approuver leur programme par le ministère responsable de l'éducation au R.-U.

De plus, fait à noter, la durée du séjour effectuée en tant que détenteur d'un visa obtenue sous le niveau 5 (de même que celle effectuée en tant que détenteur d'un visa sous le niveau 1 post-étude) n'est pas prise en considération lors d'une demande de résidence permanente. Il n'est pas non plus possible de faire une demande de résidence permanente en tant que détenteur de l'un ou l'autre de ces visas.

Contrairement à d'autres administrations, la UKBA a mis en place des normes de services pour les délais de traitement des demandes de visas. Par ailleurs, le R.-U. a mis en place des VAC gérés par des compagnies commerciales. Ces VAC permettent de recueillir les demandes de visas et de s'assurer qu'elles sont complètes avant de les traiter.

Le nouveau système mis en place depuis février 2009 est simplifié par rapport à l'ancien qui comprenait plus de 80 voies d'entrées différentes. Cela étant, toute personne souhaitant appliquer sous le PBS aura la possibilité, si elle le désire, de recourir à un agent d'immigration agréé par l'OISC.

---

[735] Home Office UKBA, *Immigration Rules*, Part 1, paragraphe 33B, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/policyandlaw/immigrationlaw/immigrationrules/part1/

BIBLIOGRAPHIE

CABINET OFFICE (Page consultée le 9 juin 2009). *Security in a Global Hub – Establishing the UK's new border arrangements*, [en ligne], http://www.cabinetoffice.gov.uk/border_review.aspx

CONSEIL DE L'EUROPE (Page consultée le 17 juin 2009). *Cadre européen commun de référence pour les langues : apprendre, enseigner, évaluer*, [en ligne], http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Framework_FR.pdf

DEPARTMENT OF HEALTH (Page consultée le 9 juin 2009). *Code of Practice for the international recruitment of healthcare professionals (2004)*, [en ligne], http://www.dh.gov.uk/en/Publicationsandstatistics/Publications/PublicationsPolicyAndGuidance/DH_4097730

DIRECTGOV (Page consultée le 26 juin 2009). *State Pension*, [en ligne], http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/PensionsAndRetirement/StatePension/index.htm

GOUVERNEMENT DU CANADA ET GOUVERNEMENT DU R.-U. DE GRANDE-BRETAGNE ET D'IRLANDE DU NORD (Page consultée le 26 juin 2009). *Convention sur la sécurité sociale entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du R.-U. de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*, [en ligne], http://www.rhdcc.gc.ca/fra/psr/piae/pays/pdf/royuni-a.pdf

HM GOVERNMENT (Page consultée le 9 juin 2009). *Controlling our borders: Making migration work for Britain-Five Years Strategy for Asylum and Immigration*, [en ligne], http://www.archive2.official-documents.co.uk/document/cm64/6472/6472.pdf

HOME OFFICE (Page consultée le 9 juin 2009). *About us*, [en ligne], http://www.homeoffice.gov.uk/about-us/

HOME OFFICE (Page consultée le 9 juin 2009). *A Points-based system: Making migration work for Britain*, [en ligne], http://www.homeoffice.gov.uk/documents/command-points-based-migration?view=Binary

HOME OFFICE (Page consultée le 9 juin 2009). *A Points-based system: Making migration work for Britain-Partial Regulatory Impact Assessment, 7 March 2006*, [en ligne], http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/managingourborders/pbsdocs/apointsbasedsystem/makingmigrationwork_ria.pdf?view=Binary

HOME OFFICE (Page consultée le 15 juin 2009). *Secure Borders, Safe haven: Integration with Diversity in Modern Britain*, [en ligne], http://www.privacyinternational.org/issues/terrorism/library/uksecureborderssafehavens.pdf

HOME OFFICE (Page consultée le 9 juin 2009). *Selective Admission: Making Migration Work for Britain*, [en ligne], http://www.homeoffice.gov.uk/documents/cons-selective-admission-190705

HOME OFFICE UK BORDER AGENCY (Page consultée le 22 juin 2009). *Cost of a licence*, [en ligne], http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/employers/points/sponsoringmigrants/costs/costofalicence/#header2

HOME OFFICE UK BORDER AGENCY (Page consultée le 22 juin 2009). *FLR(IED)*, [en ligne], http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/workpermits/flr/flriedguide0208.pdfhttp://www.bia.hom

HOME OFFICE UK BORDER AGENCY (Page consultée le 26 juin 2009). *Government-approved shortage occupation lists for Tier 2 of the Points Based System 15 June 2009*, [en ligne], http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/workingintheuk/shortageoccupationlist

HOME OFFICE UK BORDER AGENCY (Page consultée le 17 juin 2009). *Guide to visa application centre processing times*, [en ligne], http://www.ukvisas.gov.uk/resources/en/docs/10368946/processingtimescustomers

HOME OFFICE UK BORDER AGENCY (Page consultée le 9 juin 2009). *Highly skilled Workers*, [en ligne], http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/tier1/general/eligibility/#header1workers

HOME OFFICE UK BORDER AGENCY (Page consultée le 9 juin 2009). *How the Migration Advisory Committee was established*, [en ligne], http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/aboutus/workingwithus/indbodies/mac/howthemacwasestablished/

HOME OFFICE UK BORDER AGENCY (Page consultée le 22 juin 2009). *How to apply, Visa fees*, [en ligne], http://www.ukvisas.gov.uk/en/howtoapply/visafees/

HOME OFFICE UK BORDER AGENCY (Page consultée le 22 juin 2009). *Points Based System Form (VAF10 Mar 2009) Dependant*, [en ligne], http://www.ukvisas.gov.uk/resources/en/docs/1903073/vaf10

HOME OFFICE UK BORDER AGENCY (Page consultée le 10 juin 2009). *Resident Labour Market Test*, [en ligne], http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/employers/points/sponsoringmigrants/employingmigrants/residentlabourmarkettest/#header1

HOME OFFICE UK BORDER AGENCY (Page consultée le 15 juin 2009). *Tier 1 (General) of the Points Based System – Policy Guidance*, [en ligne], http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/pbs/tier1generalguidance310309.pdf

HOME OFFICE UK BORDER AGENCY (Page consultée le 17 juin 2009). *Tier 1 (post-study work) of the Points Based System – Policy Guidance*, [en ligne], http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/pbs/tier1poststudyworkguidance1.pdf

HOME OFFICE UK BORDER AGENCY (Page consultée le 17 juin 2009). *Tier 2 (General) of the Points Based System – Policy Guidance*, [en ligne], http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/pbs/tier2guidance.pdf

HOME OFFICE UK BORDER AGENCY (Page consultée le 8 juin 2009). *Tier 5 (Temporary Worker) of the Points Based System – Policy Guidance*, [en ligne], http://ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/pbs/tier5temporaryworkerguidance.pdf

HOME OFFICE UK BORDER AGENCY (Page consultée le 17 juin 2009). *UK Border Agency Business Plan (April 2009 - March 2012)*, [en ligne], http://www.ukvisas.gov.uk/resources/en/docs/2958881/ukbabusinessplan

HOME OFFICE UK BORDER AGENCY (Page consultée le 9 juin 2009). *Worker Registration Scheme*, [en ligne], http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/workingintheuk/eea/wrs/

MIGRATION ADVISORY COMMITTEE (Page consultée le 9 juin 2009). *Skilled Shortage Sensible - The recommended shortage occupation lists for the UK and Scotland*, [en ligne], http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/aboutus/workingwithus/mac/macreport2008

UK BORDER AGENCY (Page consultée le 9 juin 2009). *Organisation Chart*, [en ligne], http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/aboutus/ourorganisation/organogram.pdf

PERSONNES-RESSOURCES

Smith Alasdair
The Work, Welfare and Equality Group
Departement for Work and Pensions
Alasdaire.smith@wp.gsi.gov.uk

Catherine Marston
Policy Adviser
Universities UK
Woburn House
20 Tavistock Square
London WC1H 9HQ
Téléphone : 0044 207 419 5463
catherine.marston@universitiesuk.ac.uk

UK Border Agency

Matthew James Brown
Customer Service Advisor
accessionenquiries@ukba.gsi.gov.uk

Dena Littlewood
EFM Correspondence & Briefings
EFMCorrespondence@homeoffice.gsi.gov.uk

ANNEXE I : ORGANIGRAMME DE LA UK BORDER AGENCY[736]

[736] Home Office UKBA, *Organigramme UK Border Agency*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/aboutus/ourorganisation/organogram.pdf

ANNEXE II : GOVERNMENT-APPROVED SHORTAGE OCCUPATION LISTS FOR TIER 2 OF THE POINTS BASED SYSTEM[737]

À jour au 19 juin 2009.

UK list: Related occupation title and SOC code	Job titles included on the shortage occupation list	Other information: skill levels and review timescales
Civil engineers (2121)	*ALL jobs within this occupation including the following: public health engineer, rail engineer, drainage engineer, structural engineer, water engineer, geotechnical engineer, geotechnical design engineer, geotechnical specialist, tunnelling engineer, marine engineer, mining engineer, mining geotechnical engineer, petroleum engineer*	*Review over the next six months*
Physicists, geologists and meteorologists (2113)	*ONLY the following job titles within these occupations: geologist, geological engineer, hydrogeologist, geophysical specialist, geological advisor, geological analyst, geological associate, geophysicist, geoscientist, geosupport engineer, contaminated land engineer, geoenvironmental engineer, reservoir panel engineer, rock mechanics engineer, soil mechanics engineer, geomechanics engineer, landfill engineer, contaminated land specialist, geoenvironmentalist, nuclear medicine scientist and radiotherapy physicist. Also staff working in diagnostic radiology (including magnetic resonance imaging).*	*Review over the next 6 months*
Chemical engineers (2125)	*ALL jobs within this occupation including the following: chemical engineer, petrophysicist*	*Review over the next 6 months*
Medical practitioners (2211)	*ONLY the following job titles within these occupations: Consultants within the following specialities: audiological medicine, chemical pathology, clinical neurophysiology, clinical pharmacology and therapeutics, dermatology, genitourinary medicine, haematology, immunology, intensive care medicine, medical microbiology and virology, neurology, nuclear medicine, obstetrics and gynaecology, occupational medicine, paediatric surgery, paediatrics, plastic surgery and renal medicine* *Consultants within the following specialities of psychiatry: child and adolescent psychiatry, forensic psychiatry, general psychiatry, learning disabilities and old age psychiatry* *Also non-consultant, non-training, medical staff posts in the following specialities: anaesthetics, emergency medicine, general surgery, intensive care medicine,*	*Review over the next 6 months*

[737] UKBA, *Government-approved shortage occupation lists for Tier 2 of the Points Based System 15 June 2009*, http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/documents/workingintheuk/shortageoccupationlist.pdf

ANNEXE III : FOURNISSEURS AGRÉÉS POUR LES TESTS D'ANGLAIS ET MOYENNE DE PASSAGE[738]

Test	Awarded By	Level	Grade Required	Accepted for PBS Tier/Category	Contact Details
Test of English for International Comparison (TOEIC)	Educational Testing Service	C1	Certificates awarded from January 2009 Listening & Reading - 875 Speaking & Writing - 360 Certificates awarded prior to January 2009 Listening 455 Reading 420 Speaking 180 Writing 180	Tier 2 (all categories)	TOEIC Services UK Office ETS Europe UK 707 High Road London N12 0BT Tel: 0208 446 9944 Fax: 0870 094 0654 Email: admin@etseurope.uk.org Website: www.ets.org/toeic Website: www.uk.toeic.eu Test takers can find their local TOEIC representative at www.ets.org/toeic
		B2	Certificates awarded from January 2009 Listening & Reading - 785 Speaking & Writing – 310 Certificates awarded prior to January 2009 Reading – 385 Listening - 400 Speaking 160 Writing – 150	Tier 2 (all categories)	

[738] Home Office UKBA, *List of English Language Tests*, http://www.bia.homeoffice.gov.uk/sitecontent/applicationforms/pbs/approvedenglishteststst2.pdf

Test	Awarded By	Level	Grade Required	Accepted for PBS Tier/Category	Contact Details
		A1	Certificates awarded from January 2009 Listening & Reading - 120 Speaking & Writing - 80 Certificates awarded prior to January 2009 Reading - 60 Listening - 60 Speaking - 50 Writing - 30	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
EMD International English Language Assessment	English Management Direct	C1	50% pass	Tier 2 (all categories)	Contact Name: Stuart Matthew Hanson Position: Lead Consultant English Management Direct Carp Spring House Beech Hill Road Carleton-in-Craven Skipton BD23 3EN Tel: +44 (0)1756 701 501 Mobile: +44 (0)7748 966 211 Email: stuarthanson@emduk.com Website: www.emduk.com
		B2	50% pass	Tier 2 (all categories)	
		A1	50% pass	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	

Test	Awarded By	Level	Grade Required	Accepted for PBS Tier/Category	Contact Details
Elementary English Test	Language Solutions (International) Ltd	A1	Pass	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	Language Solutions (International) Ltd 11 Coldbath Square London EC1R 5HL Tel: 020 7689 1900 Fax: 020 7689 1901 E-mail: eet@langsols.com Website: www.langsols.com/html/eet/
LIMT English Language Test	London Institute of Management and Technology	C2	140 or more	Tier 2 (all categories)	LIMT 7 Cranbrook house 61 Cranbrook Road Ilford Essex IG1 4PG Telephone: 0208 478 7900 Fax: 0208 478 7963 E-mail: info@limt.co.uk Website: www.limt.co.uk
		C1	120 and less than 140	Tier 2 (all categories)	
		B2	100 and less than 120	Tier 2 (all categories)	
		B1	80 and less than 100	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
		A2	60 and less than 80	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
		A1	40 and less than 60	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
M-R English Language Testing System (MRELTS)	Mont Rose College of Management & Sciences (MRCMS)	C1	A 85%	Tier 2 (all categories)	Mont Rose College of Management and Sciences Legacy Business Centre 2a Ruckholt Road London E10 5NP Tel: 020 855 65009 Fax: 0560 150 3532 E-mail: info@mrcollege.org.uk, info@mrelts.org Website: www.mrcollege.org.uk, www.mrelts.org
		B2	B+ 75%	Tier 2 (all categories)	
		B1	B 65%	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
		A2	C+ 55%	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	

Test	Awarded By	Level	Grade Required	Accepted for PBS Tier/Category	Contact Details
OCNW Level 3 Certificate in ESOL International	Open College of the North West	C2	Pass	Tier 2 (all categories)	OCNW West Lodge Quernmore Road Lancaster LA1 3JT Tel: 01524 845046
OCNW Level 2 Certificate in ESOL International	Open College of the North West	C1	Pass	Tier 2 (all categories)	
OCNW Level 1 Certificate in ESOL International	Open College of the North West	B2	Pass	Tier 2 (all categories)	
OCNW Entry Level Certificate in ESOL International	Open College of the North West	B1	Pass	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
OCNW Level 2 Certificate in ESOL Skills for Life	Open College of the North West	C1	Pass	Tier 2 (all categories)	
OCNW Level 1 Certificate in ESOL Skills for Life	Open College of the North West	B2	Pass	Tier 2 (all categories)	
OCNW Entry 3 Certificate in ESOL Skills for Life	Open College of the North West	B1	Pass	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
OCNW Entry 2 Certificate in ESOL Skills for Life	Open College of the North West	A2	Pass	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
OCNW Entry 1 Certificate in ESOL Skills for Life	Open College of the North West	A1	Pass	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
OCNW Level 1 Certificate in ESOL for Work	Open College of the North West	B2	Pass	Tier 2 (all categories)	
OCNW Entry Level Certificate in ESOL for Work (Entry 3)	Open College of the North West	B1	Pass	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	

Test	Awarded By	Level	Grade Required	Accepted for PBS Tier/Category	Contact Details
Pearson Test of English General (formerly known as London Tests of English)	Pearson Language Tests	C2	PTE General Level 5	Tier 2 (all categories)	Pearson Language Tests 80 Strand London WC2R 0RL Telephone: + 44 (0) 845 543 0243 Fax: + 44 (0) 207 010 6611 Email: ptenquiries@pearson.com Website: www.pearsonpte.com
		C1	PTE General Level 4	Tier 2 (all categories)	
		B2	PTE General Level 3	Tier 2 (all categories)	
		B1	PTE General Level 2	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
		A2	PTE General Level 1	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
		A1	PTE General Level A1	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
Pearson Test of English Academic (PTE Academic)	Pearson Language Tests	C1	PTE Academic 76	Tier 2 (all categories)	
		B2	PTE Academic 59	Tier 2 (all categories)	
EIKEN Test in Practical English Proficiency	The Society for Testing English Proficiency (STEP) Inc	C1	Grade 1	Tier 2 (all categories)	The Society for Testing English Proficiency (STEP) Inc 55 Yokodera-machi Shinjuku Tokyo Japan 162-8055 Tel: +813 3266 6090 Fax: +813 3266 6590 Email: m-fouts@eiken.or.jp Website: www.stepeiken.org (English) Website: www.eiken.or.jp (Japanese)
		B2	Grade Pre-1	Tier 2 (all categories)	
		B1	Grade 2	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
		A2	Grade Pre-2	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
		A1	Grade 3	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	

Test	Awarded By	Level	Grade Required	Accepted for PBS Tier/Category	Contact Details
Integrated Skills in English (ISE IV)	Trinity College London	C2	Pass	Tier 2 (all categories)	Trinity College London 89 Albert Embankment London SE1 7TP Tel: 020 7820 6100 Fax: 020 7820 6161 Email: info@trinitycollege.co.uk Website: www.trinitycollege.co.uk
Integrated Skills in English (ISE III)	Trinity College London	C1	Pass	Tier 2 (all categories)	
Integrated Skills in English (ISE II)	Trinity College London	B2	Pass	Tier 2 (all categories)	
Integrated Skills in English (ISE I)	Trinity College London	B1	Pass	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
Integrated Skills in English (ISE 0)	Trinity College London	A2	Pass	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
Level 2 Certificate in ESOL Skills for Life	Trinity College London	C1	Pass	Tier 2 (all categories)	
Level 1 Certificate in ESOL Skills for Life	Trinity College London	B2	Pass	Tier 2 (all categories)	
Entry Level Certificate in ESOL Skills for Life (Entry 3)	Trinity College London	B1	Pass	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
Entry Level Certificate in ESOL Skills for Life (Entry 2)	Trinity College London	A2	Pass	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
Entry Level Certificate in ESOL Skills for Life (Entry 1)	Trinity College London	A1	Pass	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
University of Bath English Language Test (UBELT)	University of Bath English Language Testing	C1	3.5	Tier 2 (all categories)	UBELT University of Bath Wessex House 7.51 Bath BA2 7AY Tel: +44 (0)1225 383817 Fax: +44 (0)1225 383135 E-mail: ubelt@bath.ac.uk Website: http://www.bath.ac.uk/ubelt/
		B2+	3.0	Tier 2 (all categories)	
		B2	2.5	Tier 2 (all categories)	
		B1	2.0	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	

Test	Awarded By	Level	Grade Required	Accepted for PBS Tier/Category	Contact Details
		A2	1.5	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
		A1	1.0	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
International English Language Testing System (IELTS) – General Training or Academic Module	University of Cambridge ESOL Examinations	C1	6.5	Tier 2 (all categories)	General Enquiries British Council 10 Spring Gardens London SW1A 2BN Tel: 0161 957 7755 Fax: 0161 957 7762 Email: general.enquiries@britishcouncil.org Website: www.ielts.org General Enquiries IDP Education Australia GPO Box 2006 Canberra ACT 2601 Australia Tel: +61 2 6285 8222 Fax: +61 2 6285 3036 Email: info@idp.com Website: www.ielts.org
		B2	5.5	Tier 2 (all categories)	
		B1	4.0	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
International Legal English Certificate (ILEC)	University of Cambridge ESOL Examinations	C1	C1 Pass	Tier 2 (all categories)	University of Cambridge ESOL Examinations 1 Hills Road Cambridge CB1 2EU Tel: 01223 553997 Fax: 01223 553621 Email: esolhelpdesk@cambridgeESOL.org Website: www.cambridgeesol.org
		B2	B2 Pass	Tier 2 (all categories)	
International Certificate in Financial English (ICFE)	University of Cambridge ESOL Examinations	C1	C1 Pass	Tier 2 (all categories)	
		B2	B2 Pass	Tier 2 (all categories)	
ESOL for Work	University of Cambridge ESOL	B2	B2/NQF 1	Tier 2 (all categories)	

Test	Awarded By	Level	Grade Required	Accepted for PBS Tier/Category	Contact Details
	Examinations	B1	B1/NQF Level Entry 3	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	Helpdesk University of Cambridge ESOL Examinations 1 Hills Road Cambridge CB1 2EU Tel: 01223 553997 Fax: 01223 553621 Email: esolhelpdesk@cambridgeESOL.org Website: www.cambridgeesol.org
Certificate of Proficiency in English (CPE)	University of Cambridge ESOL Examinations	C2	Grade C	Tier 2 (all categories)	
Certificate in Advanced English (CAE)	University of Cambridge ESOL Examinations	C1	Grade C	Tier 2 (all categories)	
Business English Certificate (BEC) Vantage	University of Cambridge ESOL Examinations	B2	Grade C	Tier 2 (all categories)	
Business English Certificate (BEC) Higher	University of Cambridge ESOL Examinations	C1	Grade C	Tier 2 (all categories)	
Business English Certificate (BEC) Preliminary	University of Cambridge ESOL Examinations	B1	Pass	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
First Certificate in English (FCE)	University of Cambridge ESOL Examinations	B2	Grade C	Tier 2 (all categories)	
ESOL Skills for Life (Level 2)	University of Cambridge ESOL Examinations	C1	Pass	Tier 2 (all categories)	
ESOL Skills for Life (Level 1)	University of Cambridge ESOL Examinations	B2	Pass	Tier 2 (all categories)	
ESOL Skills for Life (Entry Level 3)	University of Cambridge ESOL Examinations	B1	Pass	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
ESOL Skills for life (Entry Level 2)	University of Cambridge ESOL Examinations	A2	Pass	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
ESOL Skills for life (Entry Level 1)	University of Cambridge ESOL Examinations	A1	Pass	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
Key English Test	University of Cambridge ESOL Examinations	A2	Pass	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	

Test	Awarded By	Level	Grade Required	Accepted for PBS Tier/Category	Contact Details
Preliminary English Test	University of Cambridge ESOL Examinations	B1	Pass	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
Business Language Testing Service (BULATS) (Candidates must have been tested in all four skills and submit an overall certificate from Cambridge ESOL)	University of Cambridge ESOL Examinations	C2	Level C2	Tier 2 (all categories)	
		C1	Level C1	Tier 2 (all categories)	
		B2	Level B2	Tier 2 (all categories)	
		B1	Level B1	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
		A2	Level A2	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	
		A1	Level A1	Tier 2 (General, ICT & Sportspeople)	

ANNEXE IV : DÉLAIS POUR LES TRAITEMENTS DE DEMANDES DE VISA AYANT ÉTÉ DÉPOSÉES DANS DES VAC EN INDE, EN CHINE ET AU CANADA (MAI 2009)[739]

VAC New Delhi (Inde)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	2 %	25 %	89 %	95 %	99 %	91
PBS Tier 2	10 %	43 %	71 %	83 %	98 %	100 %	100 %	247
PBS Tier 4	0 %	7 %	19 %	35 %	98 %	100 %	100 %	111
PBS Tier 5	0 %	0 %	22 %	56 %	89 %	89 %	100 %	9
VAC Ahmedabad (Inde)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	25 %	71 %	91 %	97 %	100 %	139
PBS Tier 2	0 %	0 %	44 %	78 %	100 %	100 %	100 %	9
PBS Tier 4	0 %	0 %	1 %	90 %	100 %	100 %	100 %	715
PBS Tier 5	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	100 %	100 %	1
VAC Bangalore (Inde)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	2 %	41 %	73 %	88 %	97 %	113
PBS Tier 2	0 %	0 %	21 %	82 %	97 %	99 %	100 %	458
PBS Tier 4	0 %	0 %	9 %	36 %	91 %	100 %	100 %	22
PBS Tier 5	0 %	0 %	25 %	75 %	100 %	100 %	100 %	4
VAC Chandigarh (Inde)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	6 %	31 %	88 %	94 %	100 %	16
PBS Tier 2	0 %	15 %	50 %	70 %	100 %	100 %	100 %	20
PBS Tier 4	0 %	0 %	0 %	1 %	96 %	100 %	100 %	68
PBS Tier 5	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	100 %	5
VAC Chennai (Inde)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	3 %	10 %	71 %	81 %	95 %	99 %	80
PBS Tier 2	1 %	31 %	63 %	95 %	99 %	100 %	100 %	258
PBS Tier 4	1 %	9 %	15 %	48 %	82 %	100 %	100 %	85
PBS Tier 5	0 %	0 %	25 %	75 %	75 %	75 %	100 %	4
VAC Cochin (Inde)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	0 %	40 %	72 %	92 %	100 %	50
PBS Tier 2	0 %	0 %	0 %	40 %	86 %	95 %	100 %	42
PBS Tier 4	0 %	0 %	6 %	52 %	76 %	100 %	100 %	101
PBS Tier 5	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	100 %	1

[739] UKBA, *Guide to visa processing times*, http://www.ukvisas.gov.uk/en/howtoapply/processingtimes

VAC Hyderabad (Inde)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	5 %	46 %	77 %	94 %	100 %	187
PBS Tier 2	0 %	0 %	17 %	76 %	96 %	99 %	100 %	205
PBS Tier 4	0 %	0 %	1 %	20 %	58 %	100 %	100 %	302
PBS Tier 5	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	100 %	2
VAC Kolkata (Inde)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	5 %	18 %	100 %	100 %	100 %	22
PBS Tier 2	10 %	48 %	83 %	89 %	100 %	100 %	100 %	102
PBS Tier 4	0 %	0 %	8 %	8 %	100 %	100 %	100 %	12
PBS Tier 5	0 %	0 %	0 %	83 %	83 %	100 %	100 %	6
VAC Mumbai (North) (Inde)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	3 %	28 %	93 %	100 %	100 %	100 %	69
PBS Tier 2	0 %	2 %	57 %	95 %	100 %	100 %	100 %	150
PBS Tier 4	0 %	0 %	0 %	83 %	96 %	100 %	100 %	48
PBS Tier 5	0 %	0 %	23 %	100 %	100 %	100 %	100 %	13
VAC Mumbai (South) (Inde)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	30 %	51 %	89 %	98 %	98 %	100 %	47
PBS Tier 2	6 %	40 %	64 %	97 %	100 %	100 %	100 %	143
PBS Tier 4	0 %	0 %	0 %	94 %	100 %	100 %	100 %	99
PBS Tier 5	7 %	7 %	36 %	93 %	100 %	100 %	100 %	14
VAC New Delhi (Inde)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	2 %	25 %	89 %	95 %	99 %	91
PBS Tier 2	10 %	43 %	71 %	83 %	98 %	100 %	100 %	247
PBS Tier 4	0 %	7 %	19 %	35 %	98 %	100 %	100 %	111
PBS Tier 5	0 %	0 %	22 %	56 %	89 %	89 %	100 %	9
VAC Pune (Inde)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	22 %	83 %	100 %	100 %	100 %	36
PBS Tier 2	0 %	6 %	50 %	95 %	98 %	100 %	100 %	262
PBS Tier 4	0 %	0 %	0 %	92 %	96 %	100 %	100 %	26
PBS Tier 5	0 %	0 %	0 %	50 %	100 %	100 %	100 %	4
VAC Beijing (Chine)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	12 %	26 %	51 %	70 %	79 %	99 %	100 %	82
PBS Tier 2	14 %	23 %	36 %	77 %	86 %	100 %	100 %	22
PBS Tier 4	5 %	34 %	68 %	98 %	98 %	100 %	100 %	380
PBS Tier 5	48 %	62 %	81 %	86 %	90 %	100 %	100 %	21

VAC Chengdu (Chine)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	33 %	33 %	33 %	100 %	100 %	3
PBS Tier 4	33 %	56 %	78 %	89 %	89 %	100 %	100 %	9
VAC Chongqing (Chine)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	100 %	100 %	2
PBS Tier 4	11 %	22 %	56 %	96 %	100 %	100 %	100 %	27
VAC Fuzhou (Chine)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	0 %	0 %	33 %	67 %	100 %	3
PBS Tier 4	0 %	0 %	15 %	88 %	100 %	100 %	100 %	97
VAC Guangzhou (Chine)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	0 %	4 %	13 %	91 %	100 %	23
PBS Tier 2	0 %	0 %	0 %	67 %	67 %	100 %	100 %	3
PBS Tier 4	2 %	19 %	71 %	95 %	97 %	100 %	100 %	105
VAC Hangzhou (Chine)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	0 %	60 %	80 %	100 %	100 %	5
PBS Tier 2	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	100 %	100 %	1
PBS Tier 4	0 %	0 %	9 %	91 %	100 %	100 %	100 %	43
PBS Tier 5	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	100 %	100 %	1
VAC Jinan (Chine)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	50 %	100 %	100 %	100 %	100 %	2
PBS Tier 2	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	100 %	100 %	3
PBS Tier 4	0 %	0 %	0 %	80 %	100 %	100 %	100 %	5
VAC Nanjing (Chine)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	100 %	100 %	3
PBS Tier 4	0 %	0 %	6 %	89 %	100 %	100 %	100 %	18
VAC Shanghai (Chine)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	0 %	59 %	93 %	100 %	100 %	29
PBS Tier 2	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	100 %	100 %	8
PBS Tier 4	0 %	1 %	8 %	93 %	100 %	100 %	100 %	153
PBS Tier 5	0 %	0 %	0 %	75 %	100 %	100 %	100 %	4
VAC Shenyang(Chine)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	14 %	71 %	86 %	100 %	100 %	7
PBS Tier 2	0 %	0 %	0 %	67 %	83 %	100 %	100 %	6
PBS Tier 4	0 %	0 %	25 %	84 %	97 %	100 %	100 %	32

VAC Shenzhen (chine)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	0 %	11 %	11 %	89 %	100 %	9
PBS Tier 2	33 %	33 %	56 %	78 %	78 %	100 %	100 %	9
PBS Tier 4	0 %	0 %	41 %	91 %	100 %	100 %	100 %	22
VAC Wuhan (Chine)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	0 %	27 %	64 %	100 %	100 %	11
PBS Tier 4	0 %	0 %	0 %	91 %	100 %	100 %	100 %	11
VAC Edmonton (Canada)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	33 %	33 %	33 %	67 %	100 %	3
PBS Tier 2	0 %	0 %	36 %	86 %	100 %	100 %	100 %	14
PBS Tier 4	0 %	0 %	0 %	67 %	100 %	100 %	100 %	3
PBS Tier 5	0 %	0 %	87 %	98 %	100 %	100 %	100 %	47
VAC Halifax (Canada)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	67 %	67 %	100 %	100 %	100 %	3
PBS Tier 2	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	100 %	1
PBS Tier 5	0 %	0 %	73 %	93 %	100 %	100 %	100 %	15
VAC Ottawa (Canada)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	43 %	71 %	100 %	100 %	100 %	7
PBS Tier 2	0 %	0 %	46 %	92 %	100 %	100 %	100 %	13
PBS Tier 4	0 %	0 %	50 %	100 %	100 %	100 %	100 %	2
PBS Tier 5	0 %	0 %	90 %	99 %	100 %	100 %	100 %	83
VAC Toronto (canada)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	40 %	60 %	60 %	100 %	100 %	100 %	100 %	5
PBS Tier 2	35 %	80 %	90 %	90 %	100 %	100 %	100 %	20
PBS Tier 4	25 %	50 %	50 %	75 %	100 %	100 %	100 %	4
PBS Tier 5	57 %	61 %	84 %	95 %	96 %	100 %	100 %	140
VAC Vancouver (canada)								
PBS Visa	2 jours	3 jours	5 jours	10 jours	15 jours	30 jours	60 jours	Décisions par mois
PBS Tier 1	0 %	0 %	0 %	83 %	100 %	100 %	100 %	6
PBS Tier 2	0 %	0 %	67 %	83 %	100 %	100 %	100 %	6
PBS Tier 4	0 %	0 %	60 %	70 %	100 %	100 %	100 %	10
PBS Tier 5	0 %	0 %	80 %	92 %	98 %	100 %	100 %	51

ANNEXE V : DONNÉES RELATIVES AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS AU ROYAUME-UNI[740]

Tableau 3. Tendances des migrations de travailleurs hautement qualifiés, de 1995 à 2006

	Immigrés employés diplômés du supérieur arrivés au cours des dix années précédentes				Immigrés employés comme gérants[1], dans les professions intellectuelles ou intermédiaires arrivés au cours des dix années précédentes			
	Données en 2006 par rapport à 1995	En pourcentage de tous les immigrés employés arrivés au cours des dix années précédentes			Données en 2006 par rapport à 1995	En pourcentage de tous les immigrés employés arrivés au cours des dix années précédentes		
		1995	2006	2006/1995		1995	2006	2006/1995
Autriche	1.9	13.2	27.3	2.1	1.3	19.6	29.1	1.5
Belgique	3.0	45.3	43.3	1.0	2.9	40.0	36.8	0.9
Suisse	..	..	45.2	..	..	..	49.9	..
République tchèque	..	..	28.6	..	..	..	28.8	..
Allemagne	..	..	29.1	..	..	..	25.5	..
Danemark	2.9	38.5	44.3	1.2	2.7	33.5	34.9	1.0
Espagne	25.8	39.5	23.9	0.6	10.9	31.8	8.1	0.3
Finlande	..	..	21.2	..	..	..	34.7	..
France	4.1	31.7	36.9	1.2	2.9	34.5	28.5	0.8
Grèce	1.4	18.7	12.5	0.7	0.7	10.1	3.6	0.4
Hongrie	..	..	31.1	..	..	..	26.8	..
Irlande	7.7	56.1	49.2	0.9	7.9	35.4	25.6	0.7
Italie	8.2	23.5	12.5	0.5	7.1	18.8	8.6	0.5
Luxembourg	3.4	24.6	48.7	2.0	3.1	30.3	55.2	1.8
Pays-Bas	1.3	26.6	29.6	1.1	1.2	29.4	29.4	1.0
Norvège	10.0	6.6	31.8	4.8	..	..	25.2	..
Pologne	..	..	49.2	..	..	..	56.6	..
Portugal	4.2	16.6	15.9	1.0	2.0	20.7	9.6	0.5
Suède	1.7	38.3	45.4	1.2	..	..	33.8	..
République slovaque	..	..	16.7	..	..	..	56.1	..
Royaume Uni	..	..	..	..	..	46.2	38.6	0.8
États Unis	1.4	29.6	31.2	1.1	0.9	21.9	14.6	0.7
Moyenne	5.5	29.2	32.1	1.1	3.6	28.6	30.1	1.1

Sources: Enquêtes Force de travail de l'Union européenne pour les pays européens. Current Population Survey pour les États Unis. Les données pour les États Unis se réfèrent à 1998.

Notes: Le terme "gérants" exclut la catégorie des gérants de petites entreprises (CITP 13), qui recouvre les gérants de petits magasins.

[740] OCDE, *Gérer les migrations de travailleurs hautement qualifiés : une analyse comparative des politiques migratoires et des enjeux des migrations dans les pays de l'OCDE*, p. 19, http://www.olis.oecd.org/olis/2009doc.nsf/LinkTo/NT00000ED2/$FILE/JT03261474.PDF

Table 3.5 - Work Permits and First Permissions issued in the UK by Nationality 1995-2008

Absolute figures

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008*
All Nationalities	24161	26432	31720	37528	41950	64571	85144	88622	85786	88671	86191	96740	87968	63927
Australia and New Zealand	1575	1894	2640	3448	3790	5669	7906	7819	6803	2383	5548	6416	5427	3681
Canada	923	1109	1387	1484	1530	1921	2089	2080	1949	1856	1885	2258	2083	1561
South Africa	659	883	1367	2159	3306	4437	7098	7971	6267	5586	4404	4339	2883	1942
United States	7876	8673	9583	10160	9731	12654	11140	9537	8550	9702	9186	10350	11126	8736
Japan	2423	2593	2521	2700	2461	2645	2866	2661	2371	2368	2403	2358	2186	1709
Czech Republic	199	169	184	234	265	429	571	551	-	-	-	-	-	-
Poland	615	342	453	525	471	687	979	1609	-	-	-	-	-	-
Pakistan	-	-	-	-	-	-	-	-	2785	3596	2895	2843	2223	1407
Nigeria	-	-	-	-	-	-	-	-	1032	1227	1309	1145	1004	842
Russia	735	642	776	880	787	1054	1112	997	831	784	938	1088	1182	822
India	1997	2679	4013	5678	5663	12292	16918	18999	19964	26939	29261	35809	36254	26536
Philippines	66	76	104	273	2254	6772	8481	6831	5921	5426	4650	4328	1844	1052
China	657	688	789	901	1064	1541	2259	2567	4077	4289	4332	4048	4578	3177
Malaysia	296	373	412	742	755	866	1949	3353	2217	1737	1412	1859	1375	957

Per cent

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008*
All Nationalities	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Australia and New Zealand	6.5	7.2	8.3	9.2	9.0	8.8	9.3	8.8	7.9	2.7	6.4	6.6	6.2	5.8
Canada	3.8	4.2	4.4	4.0	3.6	3.0	2.5	2.3	2.3	2.1	2.2	2.3	2.4	2.4
South Africa	2.7	3.3	4.3	5.8	7.9	6.9	8.3	9.0	7.3	6.3	5.1	4.5	3.3	3.0
United States	32.6	32.8	30.2	27.1	23.2	19.6	13.1	10.8	10.0	10.9	10.7	10.7	12.6	13.7
Japan	10.0	9.8	7.9	7.2	5.9	4.1	3.4	3.0	2.8	2.7	2.8	2.4	2.5	2.7
Czech Republic	0.8	0.6	0.6	0.6	0.6	0.7	0.7	0.6	-	-	-	-	-	-
Poland	2.5	1.3	1.4	1.4	1.1	1.1	1.1	1.8	-	-	-	-	-	-
Pakistan	-	-	-	-	-	-	-	-	3.2	4.1	3.4	2.9	2.5	2.2
Nigeria	-	-	-	-	-	-	-	-	1.2	1.4	1.5	1.2	1.1	1.3
Russia	3.0	2.4	2.4	2.3	1.9	1.6	1.3	1.1	1.0	0.9	1.1	1.1	1.3	1.3
India	8.3	10.1	12.7	15.1	13.5	19.0	19.9	21.4	23.3	30.4	33.9	37.0	41.2	41.5
Philippines	0.3	0.3	0.3	0.7	5.4	10.5	10.0	7.7	6.9	6.1	5.4	4.5	2.1	1.6
China	2.7	2.6	2.5	2.4	2.5	2.4	2.7	2.9	4.8	4.8	5.0	5.1	5.2	5.0
Malaysia	1.2	1.4	1.3	2.0	1.8	1.3	2.3	3.8	2.6	2.0	1.6	1.9	1.6	1.5

Source: UK Border Agency

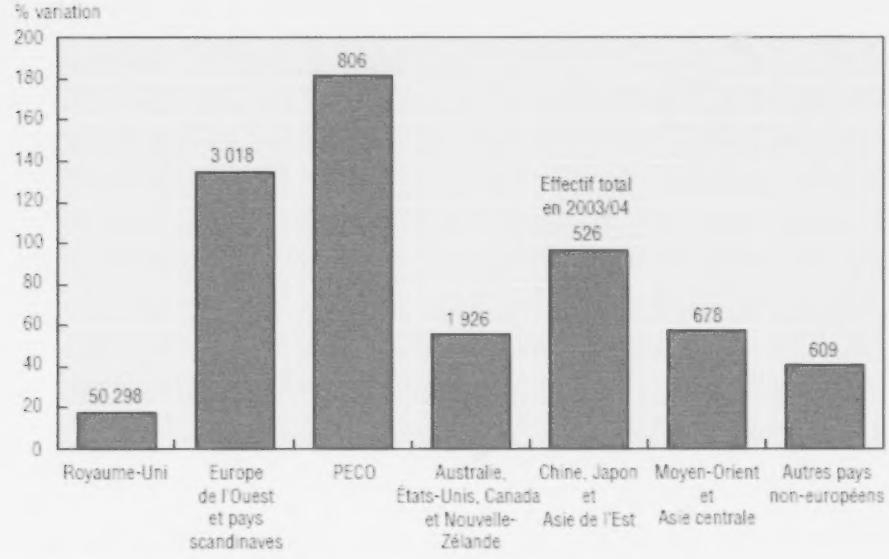
Notes:

*Provisional data for the first 9 months of the year

Source : John Salt, *International Migration and the United Kingdom, Report of the United Kingdom SOPEMI Correspondent to the OCDE*, p. 82, http://www2.geog.ucl.ac.uk/mru/docs/Sop07_20080131.pdf

Graphique 3.18. **Variation en pourcentage, par nationalité, de l'effectif universitaire permanent dans les universités du Royaume-Uni, entre 1995-96 et 2003-04**

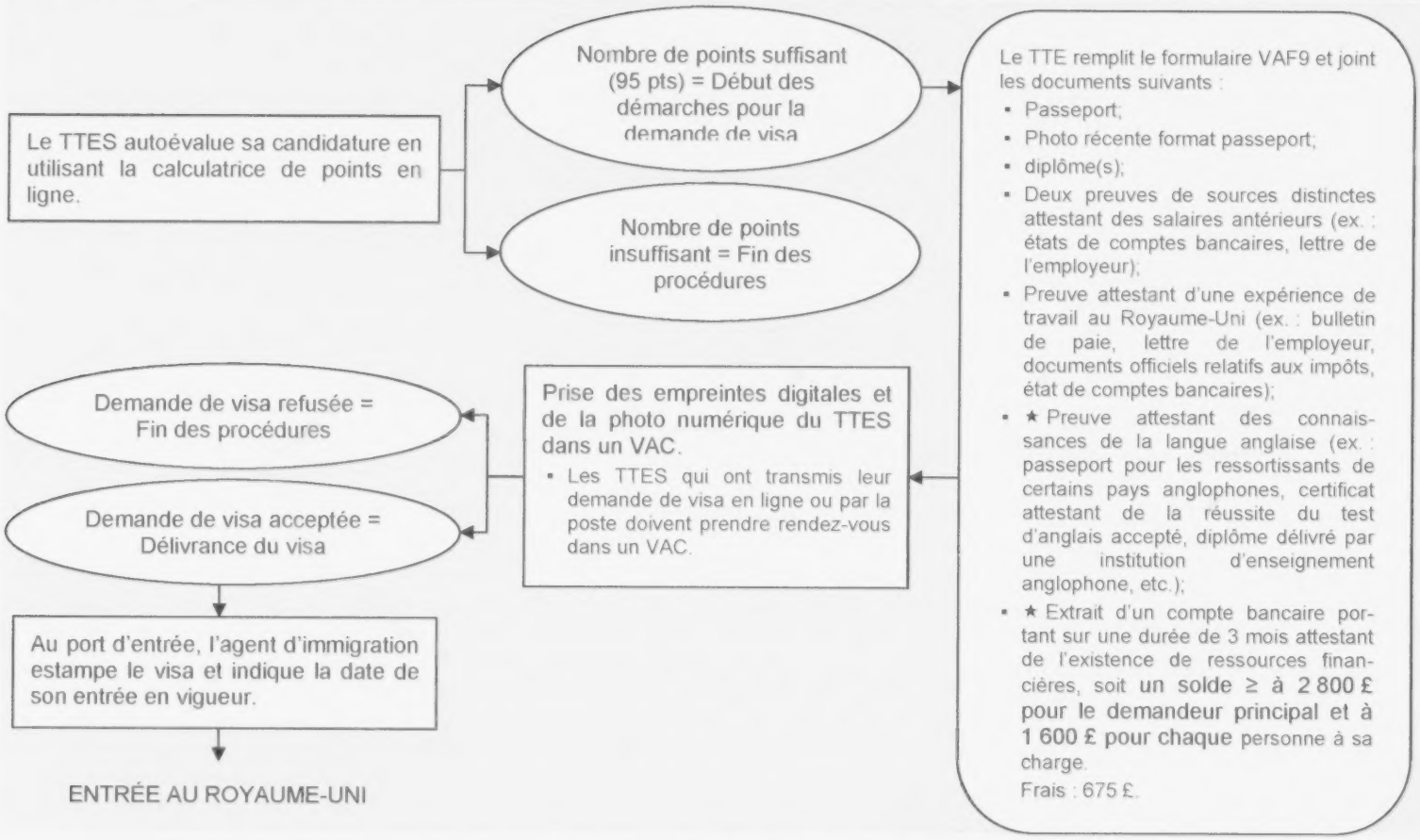
Effectif total en 2003-04



Source : Universities UK (2007), calculs effectués d'après le tableau 8, p. 11.

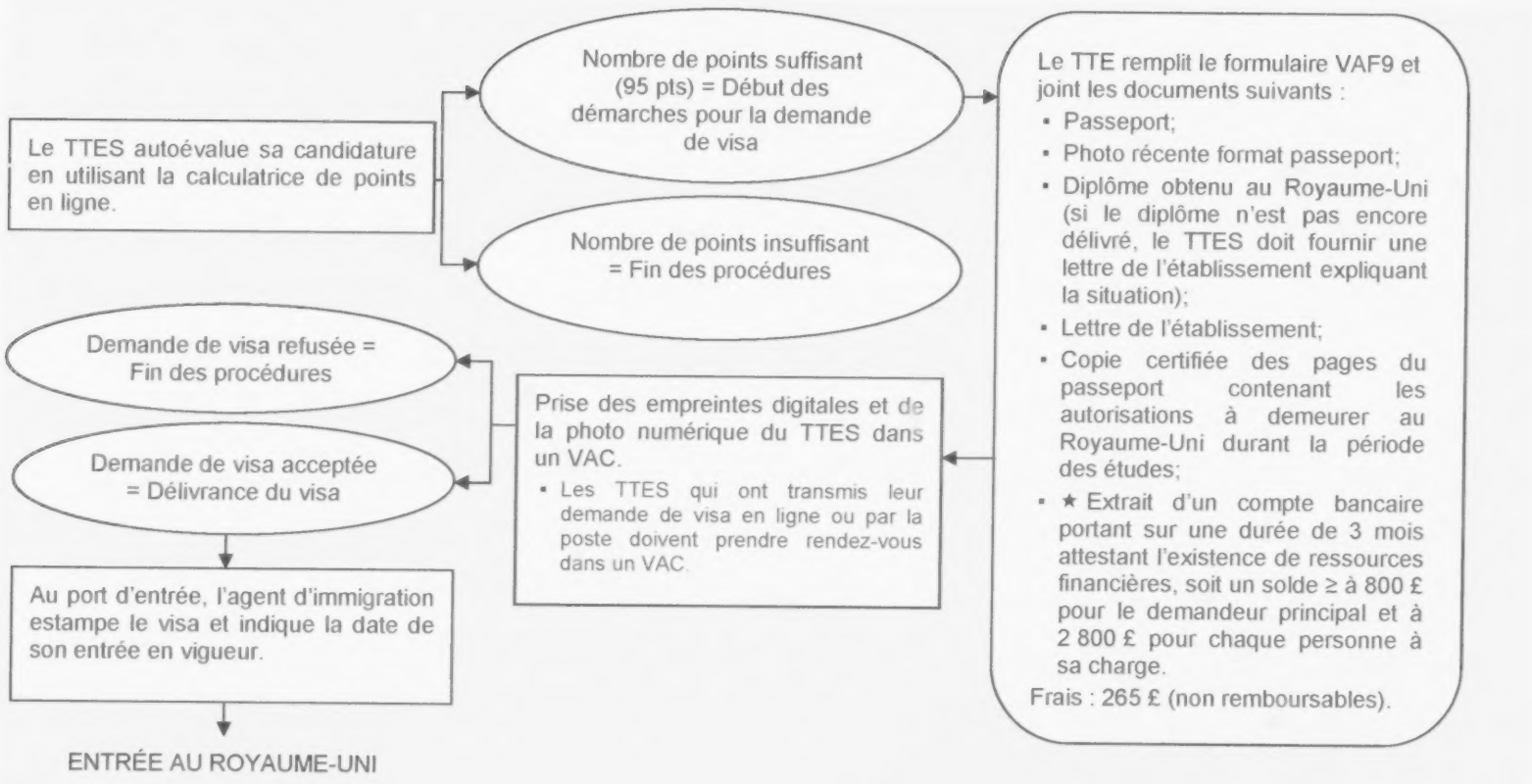
Source : Attirer les talents : Les travailleurs hautement qualifiés au cœur de la concurrence internationale, p. 114.

ANNEXE VI : VISA DE NIVEAU 1, CATÉGORIE « GÉNÉRAL »



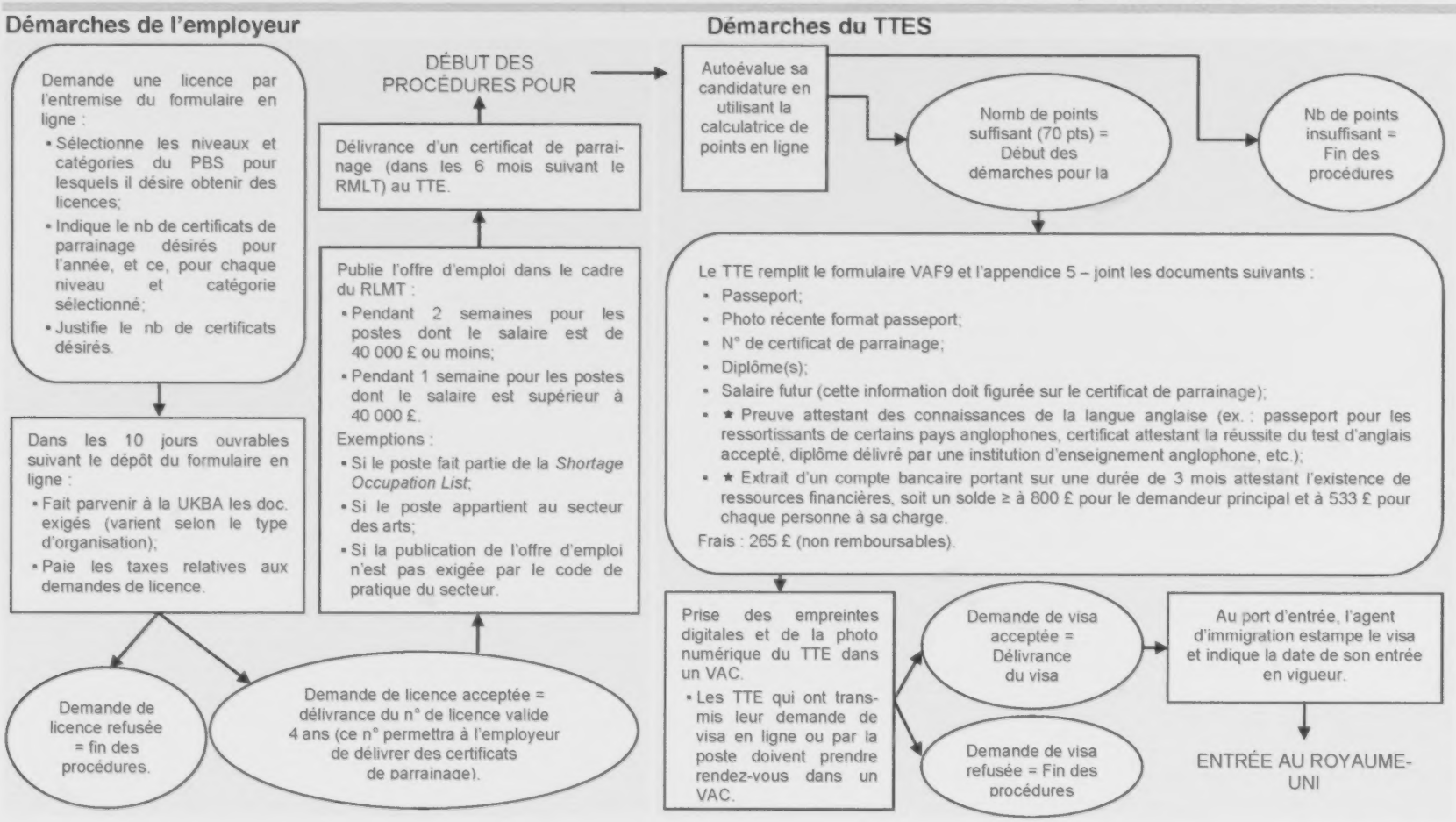
Légende : Étapes ▭; Étapes comprenant la complétion d'un formulaire ▭; Décisions de la UKBA ⬭; Conditions *sine qua non* ★; Démarches tuées auprès de la UKBA

ANNEXE VII : VISA DE NIVEAU 1, CATÉGORIE « TRAVAILLEUR POST-ÉTUDE »



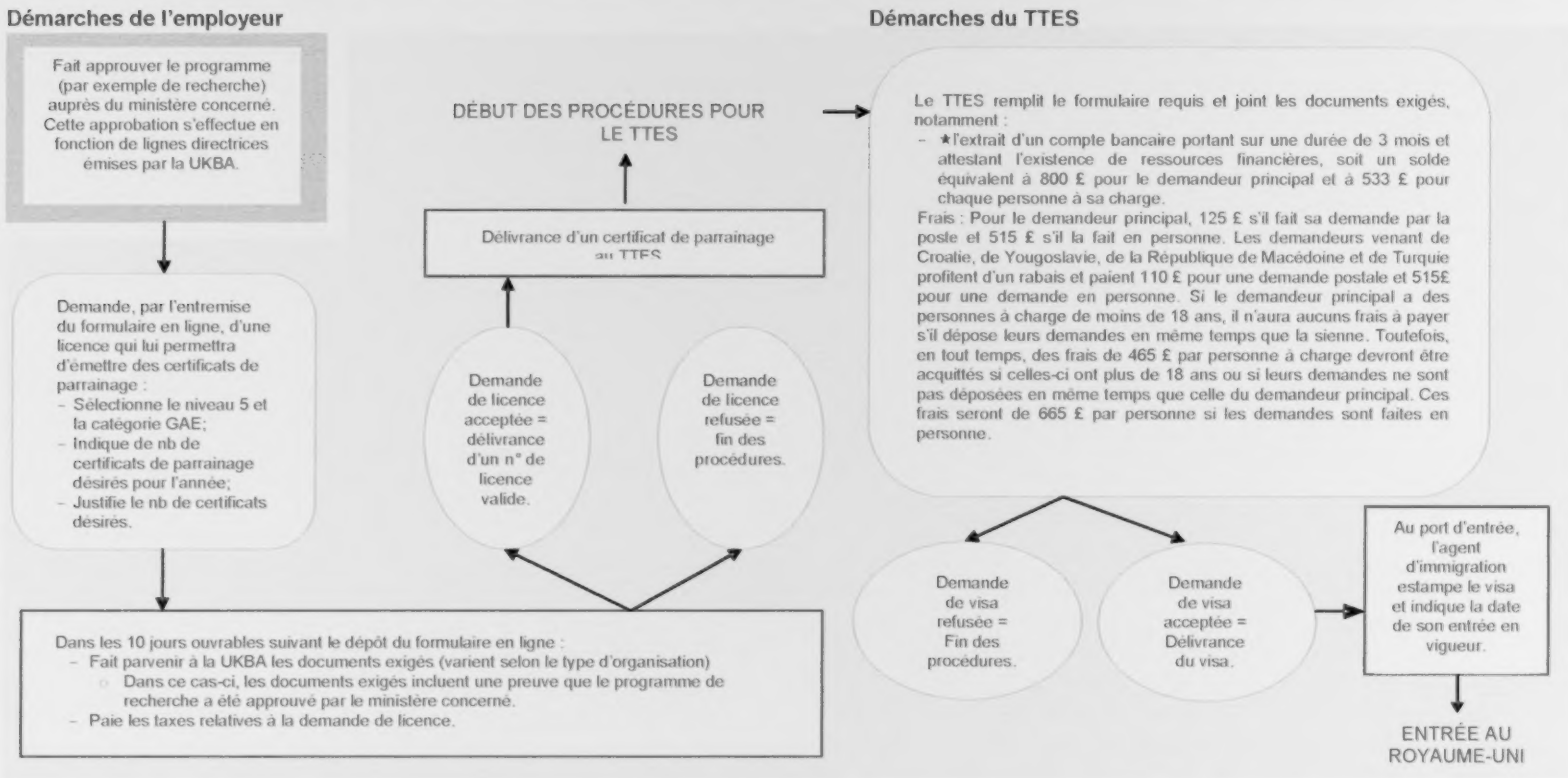
Légende : Étapes ▭; Étapes comprenant la complétion d'un formulaire ▭; Décisions de la UKBA ⬭; Conditions *sine qua non* ★; Démarches tuées auprès de la UKBA

ANNEXE VIII : VISA DE NIVEAU 2, CATÉGORIE « GÉNÉRAL »



Légende : Étapes ▭ ; Étapes comprenant la complétion d'un formulaire ▭ ; Décisions de la UKBA ⬭ ; Conditions *sine qua non* ★ ; Démarches effectuées auprès de la UKBA .

ANNEXE IX : VISA NIVEAU 5, GOVERNMENT AUTHORISED EXCHANGE (COMPTE TENU DE L'INFORMATION DISPONIBLE)



Légende : Étapes ▭; Étapes comprenant la complétion d'un formulaire ▭; Décisions de la UKBA ⬭; Conditions *sine qua non* ★; Démarches effectuées près du ministère concerné ▭; Démarches effectuées auprès de la UKBA ▭.

SUISSE

SUISSE

1 CADRE GÉNÉRAL DE GESTION DE L'IMMIGRATION

1.1 Mise en contexte

Partage des compétences en matière d'immigration

La Suisse, ou Confédération suisse pour les usages officiels, est constituée de la fédération de 26 cantons. Chaque canton dispose de sa propre constitution et est souverain sur son territoire. La répartition des compétences entre la Confédération et les cantons est inscrite dans la Constitution fédérale de la Confédération suisse, celle-ci précisant les limites de leur souveraineté respective. Ce qui n'est pas explicitement délégué à la Confédération est du ressort des cantons.

En principe, il appartient aux cantons d'appliquer non seulement le droit cantonal, mais aussi le droit fédéral (fédéralisme d'exécution). Par ailleurs, un certain nombre de domaines sont gérés uniquement sur le plan cantonal, tels que : l'éducation (sauf les universités fédérales), la gestion des hôpitaux (excepté les hôpitaux communaux et privés), la police et d'autres charges sociales ou encore le contrôle de la fiscalité. Par ailleurs, la souveraineté des cantons est toujours limitée par le principe de la primauté du droit fédéral.

L'article 121 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse stipule que la législation sur l'entrée en Suisse, la sortie, le séjour et l'établissement des étrangers ainsi que l'octroi de l'asile relève de la compétence de la Confédération. Toutefois, bien que la législation en matière d'immigration soit de compétence fédérale, l'application de cette législation est assumée en partie par les autorités cantonales[741].

Travailleurs étrangers

En matière de travailleurs étrangers et de travailleurs temporaires étrangers hautement qualifiés[742], la Suisse présente un système binaire d'admission. Les travailleurs provenant des pays de l'Union européenne (UE) et de l'Association européenne de libre-échange (AELE) bénéficient des avantages découlant de l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP). En revanche, seul un nombre limité de cadres, spécialistes ou autres travailleurs qualifiés de pays tiers est admis à travailler en Suisse[743]. D'ailleurs, aux fins de cette étude de cas, l'analyse sera principalement axée sur les travailleurs ressortissants de pays tiers et, dans la mesure du possible, nous tenterons de discerner s'il existe des particularités propres aux chercheurs[744].

---

741 Confédération suisse, *Constitution fédérale de la Confédération suisse*, http://www.admin.ch/ch/f/rs/101/

742 Il est à noter que l'on ne retrouve pas, dans la législation suisse, de distinction entre « travailleurs temporaires étrangers hautement qualifiés » et « travailleurs étrangers ». Seule l'expression « travailleurs étrangers » est utilisée. Ce qui les distingue dans les faits est le type d'autorisation qu'ils détiennent pour séjourner sur le territoire (une autorisation de courte durée ou une autorisation de séjour) et le fait que les ressortissants de l'UE/AELE n'ont pas besoin de visa. Plus de détails à ce sujet sont donnés à la section 4 « Procédure applicable au traitement des dossiers ». Ainsi, lorsque dans cette fiche l'expression « travailleurs étrangers » est utilisée, elle vise l'ensemble des travailleurs étrangers, y compris les travailleurs temporaires étrangers hautement qualifiés.

743 ODM, *Travail / Autorisations de travail*, http://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home/themen/arbeit.html
Voir l'annexe III pour la nomenclature des pays membres de l'UE, de l'AELE et des pays tiers.

744 La Suisse possède – en matière de migration des personnes – un corpus législatif complexe où les ressortissants des pays de l'UE/AELE sont assujettis à de nombreux traités et ententes (Dublin, Schengen, ALCP, etc.). Aussi, il

En Suisse, l'admission des travailleurs étrangers est régie principalement par la *Loi fédérale sur les étrangers* (LEtr) et, dans une moindre mesure, par l'*Ordonnance relative à l'admission, au jour et à l'exercice d'une activité lucrative* (OASA) qui stipulent que la Confédération ne peut qu'approuver, limiter ou refuser les décisions favorables cantonales essentiellement pour deux raisons (*voir les articles 96 à 99 LEtr et les articles 83 à 86 OASA*)[745] :

- Préserver l'intérêt public supérieur de la Confédération;
- Assurer une pratique uniforme de la loi sur l'ensemble de son territoire.

À cet égard, il faut savoir qu'un refus des autorités fédérales à l'endroit d'une décision positive d'une autorité cantonale est extrêmement rare.

Relations avec les pays frontaliers et l'UE

La position géographique de la Suisse et sa tradition de terre d'accueil font en sorte que l'immigration est un enjeu important. Par ailleurs, les pays membres de l'UE sont les principaux partenaires économiques de la Suisse et elle partage ses frontières avec plusieurs d'entre eux (à l'exception du Liechtenstein). Sans une étroite collaboration avec ces États, les problèmes liés à l'immigration, la sécurité, l'environnement et aux transports transfrontaliers seraient de véritables casse-têtes. Cette collaboration repose sur l'adoption d'accords bilatéraux entre la Suisse et ses voisins. Les Accords bilatéraux I de 1999, entre la Suisse et les pays membres de l'UE/AELE, garantissent aux entreprises suisses un accès élargi au marché unique européen tout en créant des conditions équitables de compétition à l'égard des concurrents européens (réciprocité). Les Accords bilatéraux II de 2004 règlent divers domaines additionnels liés à la migration des personnes, notamment en matière de sécurité et d'asile, ainsi que les domaines issus des accords de Schengen et de Dublin. Ces deux séries d'accords bilatéraux (I et II) ont été acceptées par votation populaire (référendum)[746].

---

existe des mesures transitoires et restrictives en matière d'immigration pour les pays ayant intégré l'espace européen après 2004. Ces mesures servent à prévenir un « dumping social » qui aurait pu être généré par l'arrivée massive de travailleurs étrangers peu qualifiés sur le marché du travail suisse. Étant donné les contraintes budgétaires et temporelles de la présente étude, ces aspects des lois et règlements encadrant les travailleurs étrangers ressortissants de l'UE/AELE ne seront pas traités.

745 Paolo Pedrioli (12 mai 2009). *Travailleurs étrangers*, [courrier électronique à Marc Demers], [en ligne], marc.demers@enap.ca
Par ailleurs selon l'OASA, est considérée comme activité lucrative toute activité exercée pour un employeur dont le siège est en Suisse ou à l'étranger, indépendamment du fait que le salaire soit payé en Suisse ou à l'étranger et que l'activité soit exercée à l'heure, à la journée ou à titre temporaire. Est également considérée comme activité lucrative toute activité exercée en qualité d'apprenti, de stagiaire, de volontaire, de sportif, de travailleur social, de missionnaire, de personne exerçant une activité d'encadrement religieux, d'artiste ou d'employé au pair. Est considérée comme activité lucrative indépendante toute activité exercée par une personne dans le cadre de sa propre organisation, librement choisie, dans un but lucratif, soumise à ses propres instructions matérielles et à ses propres risques et périls. Cette organisation librement choisie peut être gérée par exemple sous la forme d'un commerce, d'une fabrique, d'un prestataire de service, d'une industrie ou d'une autre affaire. Est également considéré comme activité lucrative indépendante l'exercice d'une profession libérale telle que celle de médecin, d'avocat et d'agent fiduciaire.
Source : http://www.bfm.admin.ch/etc/medialib/data/migration/rechtsgrundlagen/gesetzgebung/asyl-_und_auslaenderrecht.Par.0008.File.tmp/20070328_vo_VZAE_AuG-f.pdf

746 ODM, *Libre circulation des personnes Suisse-UE*, p. 3, http://www.bfm.admin.ch/etc/medialib/data/migration/schweiz_-_eu/personenfreizuegigkeit/ausdehnung_des_fza.Par.0015.File.dat/fza_broschuere_oktober_f.pdf

De plus, la Suisse, à l'instar de nombreux pays, a signé une multitude d'accords bilatéraux et tilatéraux avec d'autres pays en matière d'immigration et de travailleurs étrangers. Cependant, la majorité de ces accords ont trait à des domaines très spécifiques (recrutement de personnel lier ou de travailleurs agricoles, par exemple). La Suisse a par ailleurs signé des accords d'échange de stagiaires avec une trentaine de pays, dont le Canada[747].

Politique migratoire axée sur les besoins du marché du travail

Le marché du travail en Suisse a subi une profonde mutation au cours des dernières années, et ce, à la suite de deux facteurs liés au contexte économique suisse :

- La suppression de près de 300 000 emplois pour employés peu qualifiés;
- La création de plus ou moins autant d'emplois pour des diplômés d'une école supérieure ou d'une université.

Cette situation combinée aux perspectives démographiques liées au vieillissement de la tion a amené la Suisse à mettre en place des modalités d'admission qui tiennent compte de ce contexte. L'entrée en vigueur de la LEtr, le 1er janvier 2008, qui réglemente l'immigration en venance des pays tiers selon les besoins de l'économie suisse et de la main-d'œuvre locale, en est la réponse[748].

Ainsi, la LEtr tient compte des répercussions sur le marché du travail suisse de l'ALCP avec l'UE/AELE. Depuis le 1er avril 2006, la demande de main-d'œuvre peu qualifiée pour les secteurs de l'agriculture et de l'industrie suisses est satisfaite grâce à une entente conclue avec les 10 nouveaux États membres de l'UE[749].

Conséquemment au contexte actuel du marché du travail, la Suisse accorde une grande importance à la main-d'œuvre étrangère – qui constitue un pilier de son économie – et à cet effet, elle applique une « politique migratoire » qui s'articule autour des trois axes suivants[750] :

- **Prospérité du pays** – Sans la main-d'œuvre étrangère, nombre de secteurs économiques – la construction, le tourisme, le domaine de la santé, la place financière et industrielle – ne pourraient maintenir leur niveau actuel (la Suisse est tributaire d'une immigration contrôlée);

---

747 ODM, *Bases légales*, http://www.bfm.admin.ch/etc/medialib/data/migration/rechtsgrundlagen/weisungen_und_kreisschreiben/weisungen_auslaenderbereich/rechtsgrundlagen.Par.0002.File.tmp/Rechtsgrundlagen_f.pdf
Sont admis en tant que stagiaires les ressortissants des pays suivants : Afrique du Sud, Argentine, Australie, Bulgarie, Canada, États-Unis, Hongrie, Monaco, Nouvelle-Zélande, Philippines, Pologne, Roumanie, Russie, Slovaquie et Tchéquie. Ces ressortissants doivent avoir achevé une formation professionnelle d'une durée minimale de deux ans. S'agissant du Canada, les étudiants désirant effectuer un séjour de travail comme partie intégrante de leur formation sont également admis. Le stage peut être accompli uniquement dans la profession apprise ou la discipline étudiée. La durée maximale est de 18 mois et l'âge maximal varie de 30 et 35 ans, selon le pays d'origine du stagiaire.

748 Certaines dispositions de cette loi – des mesures administratives en regard des ressortissants de l'UE/AELE – sont entrées en vigueur le 1er janvier 2009.

749 ODM, *Rapport sur la migration 2007*, p. 11, http://www.bfm.admin.ch/etc/medialib/data/migration/berichte/migration.Par.0002.File.tmp/BFM_Migrationsbericht_07-f.pdf

750 ODM, *Politique migratoire*, http://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home/themen/laenderinformation/weltweite_migration/migrationspolitik.html

- **Protection des victimes de persécutions** – La tradition humanitaire de la Suisse, qui se doit d'accueillir quiconque est forcé de fuir la guerre ou la torture, est bien connue. Cependant, cela ne signifie pas que toutes les personnes ayant déposé une demande d'asile sont automatiquement reconnues en tant que réfugiées, ni admises au titre de l'admission provisoire;
- **Sécurité des Suisses et des immigrés** – À cet effet, toutes les personnes séjournant ou habitant en Suisse sont appelées à observer les principes favorisant la coexistence pacifique. À cet effet, l'Office fédéral des migrations (ODM) encadre étroitement l'intégration des immigrés et assure la surveillance de la criminalité, des abus et du racisme liés à l'immigration.

Concrètement, cela signifie pour les travailleurs étrangers de pays tiers que l'entrée est limitée aux travailleurs hautement qualifiés et aux cadres. À cela s'ajoute qu'à qualification égale, les Suisses et les ressortissants de l'UE/AELE ont la priorité. Par ailleurs, les contrôles auxquels sont soumises les conditions de travail et de salaire veillent à garantir aux travailleurs suisses et de l'UE/AELE l'accès au marché du travail et à prévenir une entrée massive de travailleurs en provenance de pays tiers qui feraient en sorte de créer une situation où il y aurait pénurie de travail.

À cette fin, la Confédération impose des quotas en matière d'autorisations de séjour pour les vailleurs étrangers de pays tiers. En 2008, l'ODM a accordé aux cantons un total de 7 000 autorisations de courte durée[751] pour la procédure de traitement pour les contrats de travail de 4 mois ou moins. Pour la même année, il a accordé 4 000 autorisations de séjour[752] aux cantons pour la procédure de traitement pour les contrats de travail de 4 mois ou plus[753]. Les périodes de quotas sont fixées selon l'année civile, donc du 1er janvier au 31 décembre[754] (*plus d'information est présentée au point « Portrait statistique » de la section 2 « Définitions de chercheurs étrangers »*).

Ainsi, il est clair que la Suisse ne privilégie pas une immigration qui serait de nature permanente. D'ailleurs, comme cela sera expliqué à la section 7.2, l'accès à la résidence permanente, sauf quelques exceptions, est très restreint.

1.2 Instances concernées

En Suisse, la question des travailleurs étrangers relève, sur les plans fédéral de l'ODM et cantonal, des services mis en place ou non par les autorités cantonales en matière d'immigration. En effet, certains cantons – pour des raisons d'ordre administratif ou financier – délaissent ces compétences aux autorités fédérales, donc à l'ODM.

Aux fins de la présente étude, le canton de Genève a été choisi à titre d'exemple puisqu'il possède un service dédié aux travailleurs étrangers et qu'il est d'expression française, à savoir :

---

751 ODM, *Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative*, http://www.admin.ch/ch/f/rs/142_201/app1.html Il s'agit d'un séjour de quatre mois ou moins.

752 *Ibid.*

753 Il ne s'agit pas ici du nombre d'autorisations émises, mais du nombre maximal permis.

754 Les quotas ne sont habituellement pas tous employés. Ce nombre varie d'année en année selon les besoins de l'économie suisse et de la situation de la main-d'œuvre dans les cantons.

- Service de la main-d'œuvre étrangère (SMOE) intégré à l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail qui fait partie du Département de la solidarité et de l'emploi (DSE)[755];
- Service des étrangers et confédérés (SEC[756]) du Département des institutions.

1.2.1 Office fédéral des migrations

L'ODM est issue de la fusion de l'Office fédéral des réfugiés et de l'Office fédéral de l'immigration, de l'intégration et de l'émigration. Depuis le 1er janvier 2005, toutes les questions relevant de la Confédération touchant les étrangers et l'asile y sont regroupées. L'ODM compte environ 750 employés (*voir l'organigramme à l'annexe I*)[757].

L'ordonnance du 17 novembre 1999 sur l'organisation du Département fédéral de justice et police stipule que l'ODM est l'autorité compétente de la Confédération pour les questions relevant de l'immigration et de l'émigration, du droit des étrangers et de la nationalité suisse ainsi qu'en matière d'asile et de réfugiés. Il poursuit notamment les objectifs suivants[758] :

- Assurer une politique cohérente en matière d'étrangers, notamment en ce qui concerne :
  - l'admission et le séjour d'étrangers conformément aux engagements du droit international et compte tenu des principes humanitaires et de la mise en œuvre du regroupement familial;
  - l'admission de main-d'œuvre étrangère compte tenu des intérêts macroéconomiques, des chances d'intégration professionnelle et sociale à long terme ainsi que des besoins scientifiques et culturels de la Suisse.
- Mettre en œuvre la politique suisse en matière d'asile et de réfugiés selon les instructions des instances du gouvernement fédéral (il s'agit en particulier d'appliquer une politique cohérente d'admission et de retour);
- Créer des conditions propices à l'intégration de la population étrangère vivant en Suisse et à une évolution démographique et sociale équilibrée.

Afin d'atteindre ces objectifs dans les domaines des étrangers et de la nationalité, l'ODM exerce les fonctions suivantes :

- En collaboration avec le Département fédéral des affaires étrangères et d'autres services fédéraux, il crée les bases de la politique suisse en matière de visas et met au point des stratégies qu'il met en œuvre, celles-ci visant à lutter contre les abus commis dans le domaine du droit des étrangers, et ce, compte tenu de la situation internationale;
- En collaboration avec le Département fédéral de l'économie, il évalue quels sont les intérêts macroéconomiques en relation avec la politique des étrangers;
- Il exécute les mesures de droit des étrangers et met au point, dans ce domaine, le contrôle à la frontière;
- Il assure la surveillance de l'application du droit des étrangers dans les cantons;

---

755 Département de la Solidarité et de l'emploi, *Office cantonal de l'inspection et des relations du travail – Main-d'œuvre étrangère*, http://www.geneve.ch/permis/fr/presentation.asp

756 SEC, *Entrée et séjour en Suisse*, http://www.geneve.ch/ocp/monde.html Les sites Internet du SEC portent encore l'ancienne appellation de cet organisme : l'Office cantonal de la population.

757 ODM, *L'Office fédéral des migrations*, http://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home/die_oe.html

758 ODM, *Bases légales*, http://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home/die_oe/rechtliche_grundlagen.html

- Il traite toutes les questions relevant de la nationalité suisse.

En collaboration avec le Département fédéral des affaires étrangères, l'ODM analyse l'évolution des migrations aux niveaux national et international et élabore les bases de décision que nécessite la politique migratoire de la Confédération. Par ailleurs, l'ODM a aussi des tâches particulières :

- Il instruit les recours adressés au Conseil fédéral[759] pour violation de traités internationaux touchant la libre circulation et l'établissement des personnes;
- En accord avec le Département fédéral des affaires étrangères, il prépare des accords internationaux relatifs à la réadmission et au transit des personnes et les exécute;
- Il établit des pièces de légitimation pour les réfugiés, les personnes sans papiers et les apatrides;
- Il entretient un service d'information et de conseil à l'intention des candidats à l'immigration et en vue du placement de stagiaires.

Enfin, l'ODM possède les compétences particulières suivantes :

- Il est habilité à régler toutes les affaires relevant de la nationalité suisse;
- Il est habilité à former des recours de droit administratif, dans les domaines du droit des étrangers et de la nationalité, contre des décisions cantonales de dernière instance;
- Il est compétent en matière de reconnaissance de la qualité d'apatride.

1.2.2 Autorités cantonales du Canton de Genève

En matière d'immigration et surtout en ce qui concerne les travailleurs étrangers (provenant d'un pays de l'UE/AELE ou d'un pays tiers), les autorités cantonales possèdent un pouvoir de décision préalable en matière de délivrance d'une autorisation de séjour en vue d'exercer une activité lucrative.

Ainsi, l'article 4.6.3 de la *Directive 4. Séjour avec activité lucrative* stipule que :

> « [...] les autorités cantonales examinent dans tous les cas elles-mêmes – compte tenu de la situation sur le marché du travail - les conditions d'octroi d'une autorisation (art. 18 à 26 LEtr). Pour ce faire, elles se réfèrent aux directives de l'ODM. L'autorité cantonale communique dans tous les cas, par écrit, au requérant qu'elle est disposée à lui octroyer une autorisation, sous réserve de l'approbation de l'ODM. Si, au contraire, l'autorité cantonale envisage de rejeter la demande d'autorisation de travail, elle doit rendre une décision de sa propre compétence, dans laquelle les voies de droit cantonales seront précisées.
>
> Dans le cadre de la procédure d'approbation, l'ODM dispose, en vertu de l'art. 85, al. 2, OASA et de l'art. 86 OASA, d'un vaste pouvoir de contrôle des décisions cantonales. L'ODM (Division marché du travail) ne saurait intervenir sans raison majeure, dans le pouvoir d'appréciation des autorités cantonales s'agissant d'évaluer la situation sur le marché du travail au sein du canton. Néanmoins, l'ODM vérifiera que l'octroi de l'autorisation est conforme aux directives et

[759] Conseil fédéral, *Le Conseil fédéral suisse*, http://www.admin.ch/br/org/index.html?lang=fr
Le Conseil fédéral est l'organe exécutif de la Confédération suisse. Il est formé de sept membres, élus pour un mandat de quatre ans renouvelable par l'Assemblée fédérale. Chacun des membres du Conseil est responsable de l'un des sept départements de l'administration fédérale, mais le conseil lui-même fonctionne selon le principe de la collégialité. Il est à noter que les documents officiels du gouvernement suisse utilisent indistinctement les termes *Conseil fédéral* et *Confédération*.

prescriptions légales. Ce contrôle est effectué sur la base des directives de l'ODM concernant l'OASA. L'ODM procède également au contrôle de la demande sous l'angle de la législation sur les étrangers. Sa décision d'approbation est sujette à recours. Le requérant reçoit de l'ODM deux exemplaires de la décision d'approbation. Il doit en remettre un à son employeur. Des copies de cette décision sont envoyées à l'autorité cantonale du marché du travail et à l'autorité compétente en matière d'étrangers. La décision d'approbation est enregistrée dans le système d'information central sur la migration (SYMIC), afin que l'autorité cantonale te en matière d'étrangers puisse délivrer une « assurance d'autorisation de séjour » ou, s'agissant d'étrangers soumis à l'obligation du visa, une « autorisation habilitant à délivrer un visa », en vue de l'octroi d'une autorisation de courte durée ou de séjour. »

Les figures 3 et 4 (*voir p. 390 et 391*) illustrent la procédure liée à une autorisation de courte durée et à une autorisation de séjour. De plus, la section 4 « Procédure applicable au traitement des dossiers » présente les différentes étapes de la procédure en détail.

Par ailleurs, l'article 88 de l'OASA stipule que[760] :

- chaque canton désigne les autorités chargées, dans son domaine de compétence cantonal, de l'exécution de la LEtr et des ordonnances d'application;
- l'ODM se charge de toutes les tâches d'exécution de la LEtr et des ordonnances d'application qui n'ont été attribuées ni à une autorité cantonale ni à une autre autorité fédérale.

Bien que les autorisations de séjour et de travail soient délivrées par les autorités cantonales, ces dernières doivent respecter intégralement les dispositions de la LEtr et des différentes ordonnances. Il en va de même pour les autorités suisses à l'extérieur du pays (bureaux de liaison, consulats et ambassades) qui délivrent les visas pour entrer au pays.

Service des étrangers et confédérés

Le SEC est un service de l'administration cantonale genevoise rattaché au Département des institutions. La mission principale du SEC est d'établir et de tenir à jour un répertoire général des habitants du canton, les Suisses comme les étrangers. Il fournit aux divers départements cantonaux et aux administrations municipales les renseignements qui leur sont nécessaires, et au public de manière générale, les documents ou renseignements dont ils ont besoin : attestations diverses, autorisation de séjour et de travail, recherche d'adresses, etc. Le SEC est aussi chargé de gérer les listes électorales qui font autorité pour chaque scrutin communal, cantonal ou fédéral.

En ce qui concerne les étrangers, le SEC assure l'application de la LEtr et de ses différentes ordonnances d'exécution. À ce titre, il collabore avec l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail, les partenaires sociaux et l'ODM, pour la délivrance des autorisations de séjour et de travail. Pour le compte de l'ODM, le SEC enregistre également les requérants d'asile[761].

---

[760] Conseil fédéral suisse, *Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative* (OASA), http://www.admin.ch/ch/f/rs/1/142.201.fr.pdf

[761] SEC, *Qui sommes-nous?*, http://www.ge.ch/ocp/generalites.html
Les sites Internet des autorités cantonales de Genève portent l'ancienne appellation de SEC, soit l'Office cantonal de la population.

Service de la main-d'œuvre étrangère

Le SMOE a pour mission de se prononcer, selon des critères socioéconomiques, sur les demandes d'autorisation de travail présentées par les employeurs souhaitant embaucher des travailleurs étrangers en provenance de pays tiers ou de pays de l'UE soumis à des périodes transitoires, ainsi qu'aux employeurs souhaitant détacher du personnel étranger sur le territoire suisse (multinationale ayant une antenne en Suisse ou son siège social).

Les demandes sont examinées en fonction notamment de l'intérêt économique des demandes, en tenant compte de la situation du marché de l'emploi (priorité aux travailleurs suisses et dents étrangers[762]), des conditions d'engagement offertes aux travailleurs et du quota alloué nuellement – tels que stipulés aux annexes 1 et 2 de l'OASA – par la Confédération aux cantons[763].

2 DÉFINITIONS RELATIVES AUX CHERCHEURS ÉTRANGERS

Les notions de *chercheur* ou de *scientifique* ne sont pas définies dans la LEtr ni dans les commentaires explicatifs de cette loi[764]. Par ailleurs, à la lumière des autres textes législatifs (ordonnances) et administratifs (directives) consultés relativement aux travailleurs étrangers, il n'est aucunement fait mention d'une catégorie de travailleurs qui viserait des « chercheurs » ou « des scientifiques ». Questionnées à ce sujet, les personnes-ressources consultées confirment l'absence de définitions en ce qui a trait aux chercheurs ou aux scientifiques étrangers.

Conséquemment, il est impossible d'isoler les chercheurs parmi les statistiques présentées dans la section suivante.

2.1 Portrait statistique

En 2008, la Suisse a accueilli 157 271 étrangers et, de ce nombre, près de 60 % exerçaient une activité lucrative[765]. À la fin du mois de décembre 2008, la population résidente permanente de nationalité étrangère comptait 1 026 495 personnes provenant des pays membres de l'UE/AELE, une augmentation de 6,8 % comparativement à 2007. Au cours de la même période, le nombre de ressortissants de pays tiers a augmenté de 0,4 %. Dans l'ensemble, 1 638 949 étrangers vivaient en Suisse sur une population de 7 669 074 en 2008 (*voir l'annexe II*)[766].

Ainsi, 8 830 autorisations de courte durée (une augmentation de 24 % par rapport à 2007) et 4 417 autorisations de séjour (une augmentation de 22 % par rapport à 2007) ont été délivrées.

---

762 Par résident étranger, on entend un ressortissant de l'UE/AELE (qui travaille ou est en recherche d'emploi) ou un travailleur étranger d'un pays tiers résidant en Suisse (quel que soit son statut).

763 Office cantonal de l'inspection et des relations du travail, *Main-d'œuvre étrangère*, http://www.admin.ch/ch/f/as/2007/5497.pdf

764 Paolo Pedrioli (22 mai 2009). *Travailleurs étrangers*, [courrier électronique à Marc Demers], [en ligne], marc.demers@enap.ca

765 ODM, *Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative*, http://www.admin.ch/ch/f/rs/142_201/a1a.html

766 ODM, *La politique migratoire a fait ses preuves*, http://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home/dokumentation/medienmitteilungen/2009/2009-02-17.html

Parmi les 8 830 autorisations de courte durée mentionnées, il faut noter que 3 200 ont été buées à des ressortissants de l'UE/AELE et 5 630 à des ressortissants de pays tiers[767].

Les secteurs où la demande d'autorisations a été la plus forte étaient[768] :

- les services informatiques (2 407 autorisations)[769];
- l'industrie chimique et pharmaceutique (880 autorisations);
- l'industrie des machines et des appareils électriques (877 autorisations).

D'ailleurs, une forte pénurie de personnel a été constatée sur le marché du travail suisse ainsi qu'au sein des pays de l'UE/AELE pour ces trois secteurs d'activité.

Aussi, pour l'année 2008, les données en fonction de la nationalité indiquent que les autorisations se répartissaient comme suit[770] :

- 2 630 pour des ressortissants indiens;
- 1 665 pour des ressortissants américains;
- 605 pour des ressortissants canadiens;
- 528 pour des ressortissants chinois.

De ce nombre, plus de 2 400 autorisations ont été délivrées pour des informaticiens, essentiellement indiens. Soulignons que les informaticiens ressortissants de pays tiers admis en Suisse sont majoritairement des employés de sociétés informatiques étrangères – principalement établies en Inde – développant des systèmes ou logiciels devant être ensuite installés en Suisse, en particulier auprès d'entreprises multinationales ou d'organisations internationales. Ces informaticiens sont détachés en Suisse le temps de mettre en route les produits développés à l'étranger, mais restent employés par leur société informatique étrangère.

Enfin, ce qui concerne les qualifications de la main-d'œuvre provenant de pays tiers, les statistiques montrent que 80 % des personnes admises sont titulaires d'un diplôme d'une haute école[771]. En effet, l'octroi initial d'une autorisation de séjour et de travail à des personnes de pays tiers se fait exceptionnellement et seulement pour des personnes qualifiées ayant une formation universitaire ou équivalente[772].

---

767 ODM, *Rapport sur la migration 2008*, p. 14, http://www.bfm.admin.ch/etc/medialib/data/migration/berichte/migration.Par.0005.File.tmp/bfm-migrationsbericht-2008-f.pdf

768 *Ibid.*, p. 14-15.

769 *Ibid.*, p. 14.

770 ODM, *Rapport sur la migration 2008*, p. 14-15, http://www.bfm.admin.ch/etc/medialib/data/migration/berichte/migration.Par.0005.File.tmp/bfm-migrationsbericht-2008-f.pdf

771 Paolo Pedrioli (12 mai 2009). *Travailleurs étrangers*, [courrier électronique à Marc Demers], [en ligne], marc.demers@enap.ca

772 ODM (5 mai 2009). *Travailleur temporaire étranger chercheur*, [courrier électronique à Marc Demers], [en ligne], marc.demers@enap.ca

3 PARTAGE DES RESPONSABILITÉS PAR RAPPORT AU RECRUTEMENT ET À LA SÉLECTION

3.1 Instances responsables du recrutement et de la sélection

3.1.1 Instances responsables du recrutement

Le recrutement des travailleurs étrangers est la responsabilité exclusive des employeurs, qu'ils soient privés ou publics. Le gouvernement fédéral et les autorités cantonales n'interviennent pas dans le processus de recrutement. Il arrive fréquemment que les employeurs confient le ment à des entreprises spécialisées. D'ailleurs, en 2007, la Suisse comptait environ 4 400 nets de recrutement et agences de placement[773].

3.1.2 Instances gouvernementales responsables de la sélection

Sur le plan gouvernemental, seules les autorités cantonales peuvent intervenir indirectement dans la sélection d'un travailleur d'un pays tiers. En effet, le processus de délivrance des autorisations de séjour et de travail doit répondre :

- au besoin exprimé par un employeur;
- aux conditions du marché du travail cantonal.

Ainsi, l'admission de travailleurs étrangers est possible seulement lorsque les deux conditions susmentionnées sont remplies. Par ailleurs, il n'existe pas de liste exhaustive de cas de figure ou de situations dans lesquels une autorisation de séjour et de travail sera octroyée. Deux exemples possibles sont le manque sérieux de travailleurs qualifiés dans un secteur précis ou l'engagement temporaire de spécialistes au sein d'un projet important pour des entreprises ayant une antenne ou leur siège social en Suisse (détachement de personnel)[774].

Pour le canton de Genève, deux instances peuvent intervenir dans le processus de sélection, il s'agit du SMOE et du SEC.

Service de la main-d'œuvre étrangère

Le rôle du SMOE consiste à vérifier si l'employeur a fait la preuve qu'il lui est impossible de trouver une personne en Suisse (Suisse, ressortissant de l'UE/AELE ou d'un pays tiers résidant en Suisse) répondant à ses besoins et que le travailleur étranger répond aux critères économiques du canton. Une décision préalable favorable de sa part vaut « autorisation de travailler ».

Service des étrangers et confédérés

Le rôle du SEC dans la sélection des travailleurs étrangers consiste à octroyer l'autorisation de séjour et de travail. À cette fin, le SEC collabore avec le SMOE afin de s'assurer que les conditions prescrites dans la LEtr et l'OASA, en vue de l'admission d'un travailleur étranger, sont remplies.

---

[773] Travailler-en-Suisse.ch, *Cabinets de recrutement en Suisse*, http://www.travailler-en-suisse.ch/html/cabinets-recrutement-suisse.html

[774] ODM (14 mai 2009). *Travailleur temporaire étranger chercheur*, [courrier électronique à Marc Demers], [en ligne], marc.demers@enap.ca

3.2 Rôle des employeurs

Afin qu'un travailleur d'un pays tiers puisse travailler en Suisse, il doit préalablement avoir été embauché par un employeur qui doit faire la preuve qu'il n'a pas trouvé un citoyen Suisse, un ressortissant de l'UE/AELE ou un ressortissant d'un pays tiers déjà intégré dans le marché du travail suisse susceptible de remplir les conditions requises pour occuper le poste. Par ailleurs, c'est l'employeur qui doit préparer et présenter le dossier de demande d'autorisation (de courte durée et de séjour) auprès des autorités cantonales responsables[775]. Pour le canton de Genève, il s'agit du SMOE. La procédure est décrite à la section 4 « Procédure applicable au traitement des dossiers ».

3.3 Rôle des organismes de réglementation professionnelle

Les organisations professionnelles ne jouent aucun rôle dans la sélection ou le recrutement de travailleurs étrangers en Suisse (ressortissants ou non de l'UE/AELE)[776].

4 PROCÉDURE APPLICABLE AU TRAITEMENT DES DOSSIERS

En Suisse, le processus d'autorisation de travail et de séjour (qui aboutit à la délivrance d'un document appelé « livret[777] » faisant office de titre de séjour permettant une activité lucrative) et le processus de délivrance du visa sont clairement définis dans la répartition des tâches entre les autorités fédérales et cantonales. De plus, la délivrance de ces documents est une opération concomitante, complémentaire et séquentielle où l'obtention d'un document en permet l'obtention d'un autre.

Afin qu'un travailleur étranger puisse travailler en Suisse, il doit préalablement avoir été embauché par un employeur suisse ou par un employeur ayant une place d'affaires en Suisse (bureau chef ou siège social). Pour ce faire, l'employeur devra au préalable avoir obtenu une décision favorable de la part de l'organisation cantonale responsable en regard de la situation du marché du travail dans le canton concerné (ex. : pour le canton de Genève, une décision du SMOE). C'est uniquement sur la base d'une décision préalable favorable en regard du marché du travail que le dossier de l'employeur pourra par la suite être transmis à l'organisation cantonale responsable d'examiner les demandes d'autorisation en vue de séjourner dans le canton (ex. : pour le canton de Genève, le SEC). Cette autorisation, délivrée sous la forme d'un livret, est le titre de séjour qui permettra au travailleur étranger de travailler et de séjourner en Suisse. Bien que ce soit les autorités cantonales qui choisissent à qui l'autorisation sera délivrée, l'ODM (l'organisme fédéral) effectuera un contrôle de cette décision préalablement à l'autorisation de délivrer un visa d'entrée.

De son côté, le travailleur doit remplir les conditions générales d'admission en Suisse et, s'il est assujetti à cette obligation (ex. : s'il provient d'un pays tiers), obtenir un visa d'entrée. L'employeur et le travailleur étranger sont donc tous deux impliqués dans le cadre des procédures qui permettent au travailleur étranger de travailler en Suisse.

---

[775] Ou directement auprès de l'ODM lorsqu'il n'y a pas, dans un canton donné, d'autorités cantonales responsables.

[776] ODM (5 mai 2009). *Travailleur temporaire étranger chercheur*, [courrier électronique à Marc Demers], [en ligne], marc.demers@enap.ca

[777] L'annexe IV présente les différents livrets.

Il n'y a aucune autorisation de travail et de séjour (ou de livret) délivrée spécifiquement à des chercheurs, à des scientifiques ou à des professeurs de hautes écoles (universités), ni aucune procédure particulière par rapport à ces types de travailleurs étrangers. La seule particularité est que, pour un travailleur étranger désirant travailler à titre de chercheur, scientifique ou professeur, l'employeur peut demander une dérogation à l'ODM, cette dernière le soustrayant d'avoir à faire la démonstration qu'aucun Suisse et qu'aucun étranger déjà sur le territoire suisse n'est en mesure d'effectuer le travail prévu. Cette dérogation permettra au chercheur de déroger aux conditions générales d'admission. Enfin, en vertu des dispositions de la LEtr, le chercheur fait également partie des personnes qui n'ont pas à fournir un extrait de leur casier judiciaire.

Les sections suivantes présentent les conditions générales d'admission en Suisse et les exceptions, de même que le déroulement des procédures pour l'obtention d'une autorisation de travail et de séjour.

4.1 Conditions générales d'admission en Suisse

Les conditions générales d'admission en Suisse pour les étrangers sont assez strictes.

L'article 23 de la LEtr stipule que seuls les cadres, les spécialistes ou autres travailleurs qualifiés peuvent obtenir une autorisation de courte durée ou de séjour. Aussi, en cas d'octroi d'une autorisation de séjour, la qualification professionnelle de l'étranger, sa capacité d'adaptation professionnelle et sociale, ses connaissances linguistiques et son âge doivent en outre laisser supposer qu'il s'intégrera durablement à l'environnement professionnel et social.

Cependant, l'article 23 indique aussi que les personnes faisant partie d'une des catégories suivantes peuvent être admises, en dérogation aux critères cités auparavant, à savoir[778] :

- les investisseurs et les chefs d'entreprise qui créeront ou qui maintiendront des emplois;
- les personnalités reconnues du domaine scientifique, culturel ou sportif;
- les personnes possédant des connaissances ou des capacités professionnelles particulières, si leur admission répond de manière avérée à un besoin;
- les cadres transférés par des entreprises actives au plan international;
- les personnes actives dans le cadre de relations d'affaires internationales de grande portée économique et dont l'activité est indispensable en Suisse.

Aussi, l'article 24 de la LEtr mentionne que l'étranger ne peut pas être admis sans la preuve qu'il dispose d'un logement ou d'un domicile[779].

Par ailleurs, avant la délivrance d'une autorisation de séjour à un étranger qui souhaite s'établir en Suisse pour une certaine durée, et au plus tard avant la première prolongation de celle-ci, l'étranger doit produire un extrait de casier judiciaire national (art. 41 LEtr et art. 71 OASA). Les autorités suisses peuvent exiger d'un étranger qu'il se soumette à des contrôles biométriques (prise d'empreintes digitales) ou de sécurité[780].

---

[778] Confédération suisse, *Loi fédérale sur les étrangers*, p. 7, http://www.admin.ch/ch/f/ff/2005/6885.pdf
[779] *Ibid.*
[780] Confédération suisse, *Loi fédérale sur les étrangers*, p. 5, http://www.admin.ch/ch/f/ff/2005/6885.pdf

Cependant, les étrangers suivants sont dispensés de produire un extrait de casier judiciaire national :

- Titulaires d'une autorisation de séjour Ci (art. 45 OASA)[781];
- Professeurs des hautes écoles;
- Membres d'ordres religieux;
- Écoliers, étudiants, doctorants, postdoctorants, personnes en congé sabbatique, hôtes académiques, apprentis, stagiaires, boursiers, jeunes gens au pair;
- Personnes de moins de 18 ans ou de plus de 65 ans;
- Personnes séjournant moins d'une année en Suisse (par exemple les artistes, les curistes, etc.).

Lorsque l'étranger est ressortissant d'un pays ne connaissant pas l'institution du casier judiciaire, sa bonne réputation devra être prouvée d'une autre façon, par exemple à l'aide d'un certificat de bonne vie et mœurs.

Enfin, en regard des diverses exigences posées par la LEtr, les travailleurs étrangers souhaitant entrer en Suisse ne sont pas soumis à un contrôle de santé, la LEtr ne posant aucune exigence en cette matière[782].

4.1.1 Dispositions d'exception

Par ailleurs, dans le but de simplifier les échanges internationaux dans le domaine scientifique, la Confédération a prévu des dispositions légales spéciales pour faciliter l'admission de cette catégorie de travailleurs[783]. Ainsi, l'article 30 de la LEtr stipule :

> qu'« il est possible de déroger aux conditions d'admissions tel que stipulé dans les articles 18 à 29[784] dans les buts suivants :
>
> a. régler l'activité lucrative des étrangers admis dans le cadre du regroupement familial, pour autant qu'il n'existe pas de droit à l'exercice d'une activité lucrative (art. 46);
>
> b. tenir compte des cas individuels d'une extrême gravité ou d'intérêt public majeur;
>
> c. régler le séjour des enfants placés;
>
> d. protéger les personnes particulièrement menacées d'être exploitées dans l'exercice de leur activité lucrative;
>
> e. régler le séjour de victimes et de témoins de la traite d'êtres humains;
>
> f. permettre des séjours dans le cadre de projets d'aide et de développement menés au titre de la coopération économique et technique;
>
> **g. simplifier les échanges internationaux dans les domaines économique, scientifique et culturel ainsi que le perfectionnement professionnel;**

---

781 Il s'agit de l'autorisation de regroupement familial. Le livret Ci est délivré aux membres d'une famille d'un travailleur de pays tiers titulaire du livret C.

782 Dominique Kaelin-Laturi (9 juin 2009). *Travailleurs étrangers*, [courrier électronique à Marc Demers], [en ligne], marc.demers@enap.ca

783 Paolo Pedrioli (12 mai 2009). *Travailleurs étrangers*, [courrier électronique à Marc Demers], [en ligne], marc.demers@enap.ca

784 Il s'agit des articles qui traitent des conditions d'admission.

h. simplifier les échanges de cadres supérieurs et de spécialistes indispensables au sein d'une entreprise déployant des activités internationales;

i. faciliter l'exercice d'une activité lucrative aux titulaires d'un diplôme universitaire suisse, dans la mesure où l'activité revêt un intérêt scientifique prépondérant;

j. permettre aux personnes au pair placées par une organisation reconnue d'effectuer un séjour de perfectionnement en Suisse;

k. faciliter la réadmission en Suisse d'étrangers qui ont été titulaires d'une autorisation de séjour ou d'établissement;

l. régler l'activité lucrative et la participation aux programmes d'occupation des requérants d'asile (art. 43 de la loi du 26 juin 1998 sur l'asile), des étrangers admis à titre provisoire (art. 85 LEtr) et des personnes à protéger (art. 75 de [la loi sur l'asile])[785] ».

L'article 30 de la LEtr ne s'applique qu'aux ressortissants de pays tiers, ces derniers ne pouvant pas se prévaloir des dispositions de l'ALCP qui confère aux travailleurs ressortissants de l'UE/AELE un droit d'entrer sur le territoire sur simple présentation d'une pièce d'identité valable.

La demande de dérogation permet également à l'employeur de se soustraire à l'obligation de fournir la preuve qu'il n'a pas pu trouver un travailleur en Suisse ou dans un pays de l'UE/AELE correspondant au profil recherché. À cette fin, les alinéas g, h et i de l'article 30 de la LEtr sont ceux le plus fréquemment invoqués. En revanche, les autres dispositions relatives aux visas ou aux autorisations (courte durée et de séjour) demeurent pleinement applicables[786].

4.2 Procédures d'obtention d'une autorisation de travail et de séjour

Le canton de Genève servant d'exemple, les procédures d'obtention d'une autorisation de travail et de séjour seront présentées selon les deux cas de figure généralement associés aux travailleurs temporaires, soit le contrat de travail de moins de quatre mois (pour lequel le livret L sera délivré) de courte durée et le contrat de travail de plus de quatre mois (dans ce cas, un livret L sera délivré si le contrat est de moins d'un an et un livret B sera délivré si le contrat est de plus d'un an). Mais auparavant, voyons en quoi consiste la durée des autorisations de courte durée et de séjour.

4.2.1 Durée des autorisations de courte durée et de séjour

De manière générale, on entend par autorisation de courte durée, celle octroyée pour une période d'au plus un an. Dans le cadre d'une autorisation de séjour, lorsque le travailleur provient d'un pays tiers, l'autorisation ne dépasse généralement pas un an la première année. Pour les ressortissants de l'UE/AELE, l'autorisation de séjour est établie pour une durée maximale de cinq ans. Un des éléments distinctifs des autorisations de courte durée et de séjour pour le travailleur provenant d'un pays tiers concerne les renouvellements. Ainsi, l'autorisation de courte durée du travailleur provenant d'un pays tiers sera renouvelable pour une période maximale de 24 mois alors que celle de séjour pourra l'être, année après année, pour autant qu'aucun motif ne s'y oppose.

---

[785] Confédération suisse, *Dérogations aux conditions d'admission*, http://www.admin.ch/ch/f/rs/142_20/a30.html

[786] Paolo Pedrioli (22 mai 2009). *Travailleurs étrangers*, [courrier électronique à Marc Demers], [en ligne], marc.demers@enap.ca

Dans le cas de ressortissants de l'UE/AELE, la durée de la validité des différentes autorisations est établie de la manière suivante[787] :

- Courte durée : est déterminée par celle du contrat de travail. L'autorisation de courte durée peut être établie pour une durée totale de 12 mois au plus et est accordée aux personnes qui disposent d'un contrat de travail d'une durée de moins d'un an. L'autorisation peut être renouvelée après un séjour d'un an au total, sans que le titulaire soit tenu d'interrompre son séjour en Suisse. Le titulaire est libre de changer de domicile et de lieu de travail.
- Séjour : est accordée sur présentation d'une déclaration d'engagement de l'employeur ou d'une attestation de travail d'une durée indéterminée ou de 12 mois au moins. Elle a une durée de validité de cinq ans et sera prolongée sans autres formalités pour cinq ans si les conditions mentionnées sont remplies. Cependant, la première prolongation peut être limitée à un an si la personne s'est trouvée dans une situation de chômage involontaire durant plus de 12 mois consécutifs. Les personnes sont libres de changer de domicile et de lieu de travail.

Dans le cas des ressortissants de pays tiers, la durée de la validité des différentes autorisations est établie de la manière suivante[788] :

- Courte durée : peut être octroyée pour un séjour d'une durée d'un an au plus, jusqu'à concurrence du nombre maximum fixé chaque année par le Conseil fédéral (quotas selon l'OASA). Sa durée de validité est fixée en fonction de celle du contrat de travail. Exceptionnellement, elle peut être prolongée jusqu'à une durée totale de 24 mois, si l'employeur reste le même. Sont également considérés comme des séjours de courte durée les stages de formation et de perfectionnement.
- Séjour : généralement, pour les ressortissants des pays tiers, l'autorisation de séjour ne dépasse pas une année la première fois. Les autorisations initiales en vue de l'exercice d'une activité lucrative ne peuvent être accordées que dans les limites des nombres maximums fixés chaque année (les quotas). Normalement, ces autorisations sont renouvelées d'année en année, pour autant qu'aucun motif (infraction, dépendance de l'aide sociale, marché du travail) ne s'y oppose et que le contrat de travail ne soit pas échu.

4.2.2 Procédure liée au contrat de travail de moins de quatre mois

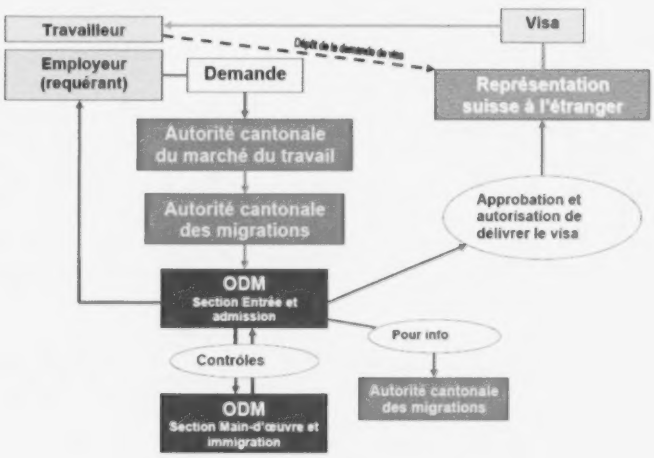
La figure suivante présente la procédure pour l'obtention d'une autorisation lorsque le contrat de travail est de moins de quatre mois. À l'issue de la procédure, le travailleur se verra octroyer un livret L pour ressortissant d'un pays tiers (*voir l'annexe IV pour les différents livrets*).

---

[787] ODM, *Vivre et travailler en Suisse*, http://www.swissemigration.ch/themen/laenderinfos/laenderliste/00151/index.html?lang=fr&download=M3wBPgDB/8ull6Du36WenojQ1NTTjaXZngWfVp7Yhmfhnapmmc7Zi6rZngCkkIN0fH5/bKbXrZ6IhuDZz8mMps2gpKfo

[788] ODM, *Vivre et travailler en Suisse*, http://www.swissemigration.ch/themen/laenderinfos/laenderliste/00151/index.html?lang=fr&download=M3wBPgDB/8ull6Du36WenojQ1NTTjaXZngWfVp7Yhmfhnapmmc7Zi6rZngCkkIN0fH5/bKbXrZ6IhuDZz8mMps2gpKfo

FIGURE 3 : PROCÉDURE LIÉE AU CONTRAT DE TRAVAIL DE MOINS DE QUATRE MOIS



La séquence habituelle de traitement d'une demande d'autorisation dans ce cas de figure comprend généralement cinq étapes[789].

- Étape 1 : Dépôt de la demande par l'employeur

L'employeur prépare et dépose le dossier de demande d'autorisation auprès du SMOE. Cette préparation requiert la collaboration du travailleur pour fournir à l'employeur plusieurs documents (*voir l'annexe V pour la liste des documents que doit fournir l'employeur en soutien à sa demande*). En outre, le travailleur étranger nécessitant un visa doit en faire la demande auprès de la représentation diplomatique suisse à l'étranger pour son lieu de domicile.

- Étape 2 : Examen du dossier de l'employeur par le SMOE

Le SMOE examine la demande d'autorisation faite par l'employeur en tenant compte de la situation du marché du travail dans le canton. Pour ce faire, le SMOE se réfère aux directives fédérales. La décision prise par le SMOE à cette étape-ci est dite « préalable », car elle est sujette au contrôle de l'ODM (*voir l'étape 4*). Lorsque la demande d'autorisation fait l'objet d'une décision favorable par le SMOE, elle est, en quelque sorte, équivalente à une autorisation de travailler et elle est, par la suite, soumise au SEC pour examen et approbation en regard de l'autorisation de séjourner.

- Étape 3 : Examen de la demande d'autorisation de courte durée par le SEC

Le SEC examinera la demande en fonction de critères cantonaux. Lorsque le SEC approuve la demande, celle-ci est transmise à l'ODM pour un contrôle final (rappelons que l'ODM est l'instance fédérale responsable des entrées, des sorties et des séjours en Suisse).

[789] ODM, *Déroulement de la procédure*, http://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home/themen/arbeit/nicht-eu_efta-angehoerige/verfahrensablauf.html

- Étape 4 : Contrôle de l'ODM

L'ODM contrôle la décision cantonale. Bien qu'elle n'intervienne pas sans raison majeure dans le pouvoir d'appréciation des autorités cantonales par rapport à l'évaluation du marché du travail dans le canton concerné, l'ODM vérifie que l'octroi de l'autorisation est conforme aux directives et aux prescriptions légales fédérales (OASA et LEtr). L'ODM rend décision à l'intention du requérant (employeur), du travailleur étranger et des deux autres autorités concernées (le SMOE et le SEC). En cas de décision favorable, l'ODM transmet sa décision (approbation) et l'autorisation de délivrer un visa à la représentation suisse concernée, et ce, par voie électronique. La délivrance du visa ne sera autorisée que si la demande d'autorisation a été acceptée par les autorités cantonales et l'ODM.

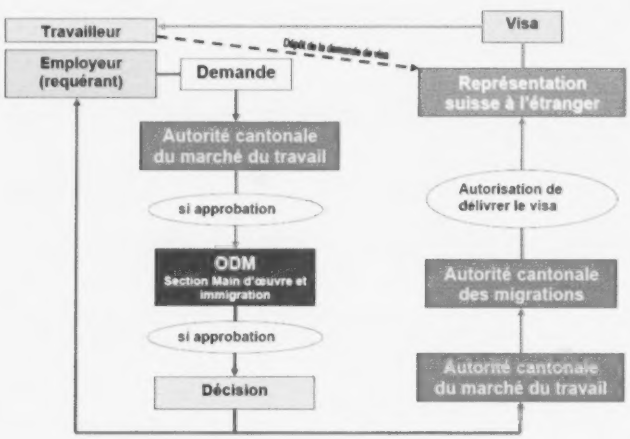
- Étape 5 : Annonce – une fois entré en Suisse

Une fois en possession de son visa d'entrée, le travailleur peut franchir un poste de frontières. Il doit, au plus tard 14 jours après son entrée en Suisse, s'annoncer auprès des autorités cantonales de son lieu de travail[790]. Ce n'est qu'après cette annonce qu'il sera autorisé à pratiquer une activité lucrative.

4.2.3 Procédure liée au contrat de travail de plus de quatre mois

La figure suivante présente la procédure pour l'obtention d'une autorisation lorsque le contrat de travail est de plus de quatre mois. À l'issue de la procédure, le travailleur ressortissant d'un pays tiers se verra octroyer un livret L si le contrat est de moins d'un an et un livret B si le contrat est de plus d'un an[791] (*voir l'annexe IV pour les différents livrets*).

FIGURE 4 : PROCÉDURE LIÉE AU CONTRAT DE TRAVAIL DE PLUS DE QUATRE MOIS



[790] Contrairement aux ressortissants de l'UE/AELE, le travailleur étranger d'un pays tiers doit résider dans le canton où il travaille.

[791] ODM, *Procédure relative à l'obtention d'une autorisation de travail pour les ressortissants d'États tiers (séjours de courte durée > 4 mois et résidents)*, http://www.bfm.admin.ch/etc/medialib/data/migration/arbeit_arbeitsmarkt/verfahrensablauf.Par.0003.File.tmp/Grafik_Gesuchsverfahren-f.pdf

La séquence habituelle de traitement comprend cinq étapes dont certaines sont similaires à celles pour l'autorisation liée à un contrat de travail de moins de quatre mois[792].

- Étape 1 : Dépôt de la demande par l'employeur

Il s'agit de la même étape que celle pour l'autorisation liée à un contrat de travail de moins de quatre mois.

- Étape 2 : Examen du dossier de l'employeur par le SMOE

Il s'agit de la même étape que celle pour l'autorisation liée à un contrat de travail de moins de quatre mois, sauf que par la suite, plutôt que d'être soumise au SEC pour examen et approbation en regard de l'autorisation de séjourner, elle est transmise directement à l'ODM.

- Étape 3 : Examen de la demande d'autorisation par l'ODM

Le SMOE transmet la demande d'autorisation de séjour à l'ODM qui examinera la demande en fonction de critères nationaux. L'ODM rend décision à l'intention du requérant (employeur), du travailleur étranger et des deux autres autorités concernées (le SMOE et le SEC).

- Étape 4 : Appréciation de la décision de l'ODM par les autorités cantonales

Les autorités cantonales (SMOE et SEC) apprécient la décision d'approbation de l'ODM en fonction de critères cantonaux. Si cette appréciation est favorable, elles en informent la représentation suisse à l'étranger par voie électronique de manière à ce que cette dernière dispose de l'autorisation à délivrer le visa au travailleur étranger concerné. La délivrance du visa ne sera autorisée que si la demande d'autorisation a été acceptée par les autorités cantonales et l'ODM.

- Étape 5 : Annonce – une fois entré en Suisse

Il s'agit de la même étape que celle pour l'autorisation liée à un contrat de travail de moins de quatre mois.

4.2.4 Coûts et délais

La procédure de traitement des autorisations de séjour dure de deux à trois semaines pour les cas de routine. Celle d'autorisation de courte durée prend entre un et six jours.

L'employeur est informé de la décision de préavis favorable ou de refus par le SMOE par écrit. Un recours contre une décision de refus est possible dans les 30 jours suivant la notification de celle-ci. La procédure de recours est décrite dans la lettre de refus adressée à l'employeur.

Le SMOE renvoie toujours le dossier du travailleur étranger au SEC afin que celui-ci établisse et délivre l'autorisation sollicitée. Le temps nécessaire dépend des éventuels renseignements ou documents supplémentaires à fournir par l'employeur au SEC ainsi que du type d'autorisation demandée (courte durée ou séjour).

---

[792] ODM, *Déroulement de la procédure*, http://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home/themen/arbeit/nicht-eu_efta-angehoerige/verfahrensablauf.html

Des taxes administratives sont prélevées par les autorités cantonales. Les frais d'examen des requêtes sont à la charge des employeurs (correspondant à l'examen du SMOE au regard de la situation du marché du travail), ceux concernant le séjour sont à la charge du travailleur étranger.

Le tableau suivant présente les frais afférents aux différentes demandes et qui doit les ter[793].

TABLEAU 24 : FRAIS AFFÉRENTS AUX AUTORISATIONS DE SÉJOUR ET DE COURTE DURÉE

	Demande	Coût
Employeur	Ouverture de dossier et vérification des documents	100 FS (102,99 $ CA)
Travailleur	Autorisation de séjour	95 FS (97,84 $ CA)
	Autorisation de courte durée	65 FS (66,94 $ CA)
Travailleur	Prolongation d'une autorisation de séjour ou de visa	95 FS (97,84 $ CA)

4.3 Démarches effectuées par l'employeur

En Suisse, c'est l'employeur qui effectue la plus grande partie des démarches. En effet, l'employeur doit déposer une demande d'autorisation auprès de l'autorité cantonale compétente (le SMOE pour le canton de Genève) afin d'obtenir une autorisation préalable (qui sera transmise à la personne choisie par l'employeur). Cette autorisation est nécessaire pour que l'employé obtienne une autorisation de séjour ou de courte durée et son visa.

Ainsi, lors du dépôt d'une demande d'autorisation de travail au SMOE, l'employeur doit faire la preuve[794] :

- qu'il a annoncé au moins 21 jours à l'avance le poste à l'Office cantonal de l'emploi au moyen du formulaire *Nous cherchons* et que le service du placement n'a pas pu trouver un candidat déjà présent sur le territoire suisse dans un délai raisonnable (il doit aussi mettre en ligne son offre d'emploi sur le site Internet *Espace-Emploi* du Département fédéral de l'économie)[795];
- qu'il a fait des recherches en Suisse et dans les pays de l'UE/AELE en vue de trouver un travailleur au profil requis (annonces dans la presse suisse et européenne, recours à des agences de placement, etc.);
- que pour le poste en question, il ne peut pas former ou faire former, dans un délai raisonnable, un travailleur disponible sur le marché du travail suisse.

Les documents suivants sont nécessaires à l'examen d'une demande[796] :

- Formulaire de demande M du SEC dûment rempli (ou F pour une demande frontalière);
- Lettre de motivation décrivant la situation de l'employeur, ses projets et les raisons de l'engagement d'un ressortissant d'un pays tiers;

[793] SEC, *Taxes perçues par l'Office cantonal de la population*, http://www.geneve.ch/ocp/taxes.html
[794] SMOE, *Procédures – Autorisations de travail – Pays tiers*, http://www.geneve.ch/permis/fr/p_main_tiers.asp
[795] DEF, *Annoncer un emploi*, http://www.espace-emploi.ch/arbeitgeber/stelle_anmelden/
[796] Voir l'annexe V pour les documents à joindre pour une demande relativement à une activité lucrative.

- Preuves des recherches effectuées sur les marchés du travail suisse et des pays de l'UE/AELE;
- Copie du contrat de travail signé au moins par l'employeur;
- Curriculum vitae du candidat et copies de ses diplômes et certificats;
- Situation du personnel de l'employeur au moment de la demande (nombre d'employés, nationalité des employés, types d'autorisation, le cas échéant);
- Preuve du domicile en zone frontalière et copie du titre de séjour durable, pour une demande frontalière;
- Copie d'une pièce d'identité nationale valable;
- Deux photos format passeport de la personne.

Certains de ces documents doivent au préalable être fournis à l'employeur par le travailleur étranger visé.

Dans le cas où l'entrée en poste d'un travailleur venant d'un pays tiers est urgente, des copies de tous les documents nécessaires pour l'autorisation de courte durée ou de séjour sont déposées simultanément au SEC et au SMOE. La demande est alors traitée en parallèle à l'examen préliminaire par le SEC, permettant ainsi de gagner un temps considérable (quelques semaines selon le cas). Toutefois, le SEC spécifie que de tels examens en urgence demeurent l'exception afin de ne pas compromettre le temps d'examen des autres dossiers, le SEC se réservant la prérogative d'accepter ou non de traiter la demande en urgence[797].

4.4 Démarches effectuées par le travailleur

Dans un premier temps, le travailleur étranger doit collaborer avec son éventuel employeur et lui faire parvenir les documents dont ce dernier aura besoin pour soutenir sa demande d'autorisation (de courte durée ou de séjour) auprès du SMOE (curriculum vitae, preuve des qualifications comme des diplômes traduits dans une langue officielle ou en anglais, etc.). *Voir l'annexe V à ce sujet.*

Par ailleurs, il doit satisfaire aux conditions générales d'admission et faire une demande de visa auprès de la représentation suisse de son lieu de domicile. Une fois qu'il a obtenu son visa (qui ne sera délivré qu'une fois que l'autorisation de courte durée ou de séjour aura été octroyée), le travailleur étranger peut entrer sur le territoire suisse. Une fois arrivé en Suisse, il aura 14 jours pour se présenter aux autorités cantonales de son lieu de travail afin d'annoncer son entrée sur le territoire. À cette occasion, il lui sera demandé de produire une preuve de domicile ainsi que de subsistance (avoir l'argent nécessaire pour subvenir à ses besoins avant sa première paie).

4.4.1 Demande et délivrance du visa

L'étranger doit en principe déposer sa demande de visa auprès d'une représentation compétente pour le lieu de son domicile et tout requérant de visa est tenu de se présenter personnellement au guichet de la représentation. Par ailleurs, comme mentionné précédemment aux sections 4.2.2 et 4.2.3, le visa est délivré par les autorités fédérales sous autorisation préalable des autorités cantonales.

---

[797] SEC, *Procédures – Autorisations de travail – États tiers*, http://www.geneve.ch/permis/fr/p_main_tiers.asp

Quel que soit le motif de la demande de visa, les documents suivants doivent toujours être présentés :

- Formulaire unique *Demande de visa Schengen*, intégralement rempli et dûment daté et signé;
- Deux photographies d'identité récentes en couleurs, ni collées, ni agrafées;
- Passeport national du requérant dont la validité excède d'au moins trois mois la période du séjour prévu en Suisse;
- Photocopie de chacune des cinq premières pages du passeport et de chacun des visas en cours de validité;
- Dernier titre de séjour ou récépissé, pour les étrangers résidant en Côte d'Ivoire;
- Documents exigés en fonction des motifs de voyage, toujours remis en original accompagné d'une photocopie, la photocopie de chaque original avec celui-ci;
- Attestation de réservation d'un billet d'avion aller-retour.

Si elle l'estime nécessaire, la représentation suisse à l'étranger pourra exiger d'autres documents ou justificatifs[798]. Tout dossier incomplet est rejeté et tout document falsifié découvert dans un dossier implique le refus immédiat et définitif du visa.

En plus des documents mentionnés ci-dessus, il faut compléter le dossier en fonction de la catégorie de visa désirée. Pour le travailleur de pays tiers, les documents mentionnés ci-dessus doivent être remis en trois exemplaires (trois formulaires datés et signés, trois photographies, trois jeux de photocopies de divers justificatifs). Cependant, la confirmation de réservation de billet d'avion n'est pas nécessaire.

Par ailleurs, lorsque l'étranger demande un visa en vue d'un séjour soumis à autorisation de séjour pour activité lucrative, son employeur sollicite en parallèle l'autorisation requise auprès de l'autorité cantonale compétente. Ainsi, l'autorité cantonale fera en plus la vérification des pièces exigées relativement à l'exercice d'une activité lucrative par un travailleur d'un pays tiers, à savoir :

- une copie certifiée du contrat de travail de l'entreprise suisse ou la promesse (en original) de contrat de travail sous réserve de l'obtention de l'autorisation de séjour;
- les coordonnées du lieu de résidence prévu.

La Suisse émet divers types de visas en fonction des activités de l'étranger sur son territoire. En matière de travailleurs étrangers venant de pays tiers, il s'agit du visa de type D qui est accordé aux personnes venant exercer une activité lucrative en Suisse[799].

La LEtr indique que tout étranger qui souhaite entrer en Suisse doit[800] :

- avoir une pièce de légitimation reconnue pour le passage de la frontière et être muni d'un visa si ce dernier est requis;
- disposer des moyens financiers nécessaires à son séjour[801];

---

[798] Voir l'annexe V pour les documents à joindre pour une demande relativement à une activité lucrative.

[799] ODM, *Directive de l'Office fédéral des migrations (ODM) en matière d'octroi de visas (Directives Visas)*, p. 20, http://www.bfm.admin.ch/etc/medialib/data/migration/rechtsgrundlagen/weisungen_und_kreisschreiben/Weisungen_Visa.Par.0024.File.tmp/weisungen-visa-20090518-f.pdf

[800] Confédération suisse, *Loi fédérale sur les étrangers*, http://www.admin.ch/ch/f/rs/142_20/index.html#id-5

- ne représenter aucune menace pour la sécurité et l'ordre public ni pour les relations internationales de la Suisse;
- ne faire l'objet d'aucune mesure d'éloignement.

Enfin, rappelons que le visa ne sera délivré que si le travailleur étranger remplit les conditions générales d'admission et s'il a l'autorisation de courte durée ou de séjour.

4.4.2 Coûts et délais liés à la délivrance du visa

Une fois le dossier de demande déposé, il faut six à huit semaines pour que le visa soit délivré. Les frais associés à la délivrance du visa sont les suivants :

- la décision de l'ODM coûte 60 € (93,62 $ CA[802]);
- celle des autorités cantonales revient à 45 FS (46,35 $ CA[803]).

Le travailleur acquitte les frais de l'ODM auprès de la représentation suisse à l'étranger lors du dépôt de sa demande de visa tandis que l'employeur acquitte ceux des autorités cantonales lors de sa demande.

4.5 Contrôle et restriction en cours de séjour

L'étranger dont le séjour nécessite une autorisation doit, avant l'échéance de l'obligation de s'annoncer (14 jours), déclarer son arrivée à l'autorité cantonale compétente de son lieu de résidence. Par ailleurs, le logeur est aussi tenu d'annoncer à la même autorité qu'il héberge un étranger contre rémunération.

Par ailleurs, l'article 54 de la LEtr stipule que l'octroi d'une autorisation de séjour ou d'une autorisation de courte durée peut être lié à la participation à un cours de langue ou à un cours d'intégration. Ce principe s'applique également à l'octroi d'une autorisation dans le cadre du regroupement familial (art. 43 à 45). L'obligation de participer à un cours peut être fixée dans une convention d'intégration[804].

4.6 Exigences statuaires

Le processus de demande d'entrée en Suisse comporte des exigences statutaires générales qui s'appliquent à tout demandeur de visa ainsi que quelques exceptions relativement à certaines catégories de personnes. Ces exigences statutaires sont au nombre de trois, à savoir les exigences en matière de :

- criminalité (sécurité);
- solvabilité;
- santé.

---

801 La vérification des moyens de subsistance aura été préalablement effectuée par les autorités cantonales en matière de travailleur étranger d'un pays tiers.

802 Banque du Canada, *Taux de change*, http://www.banqueducanada.ca/fr/taux/convertisseur.html
Au 4 juin 2009, 1 €= 1,5603 $ CA (taux nominal).

803 Banque du Canada, *Taux de change*, http://www.banqueducanada.ca/fr/taux/convertisseur.html
Au 4 juin 2009, 1 FS = 1,0299 $ CA (taux nominal).

804 Confédération suisse, *Loi fédérale sur les étrangers*, p. 16, http://www.admin.ch/ch/f/ff/2005/6885.pdf

En Suisse, ces exigences statuaires sont rattachées aux compétences des autorités responsables de l'admission des étrangers, et donc des autorités fédérales et cantonales respectivement.

- Exigences statutaires pour la délivrance du visa

Le gouvernement fédéral exige des étrangers qu'ils présentent un extrait de casier judiciaire national prouvant qu'ils ne sont pas un danger pour la sécurité de la Suisse ou qu'ils ne sont pas sous sanction judiciaire à la suite de la perpétration d'un acte criminel. Certaines catégories de personnes n'ont pas à répondre à cette exigence statutaire comme il est précisé à la partie 4.1 « Conditions générales d'admission en Suisse ».

- Exigences statutaires pour la délivrance du permis de séjour / travail

En matière d'exigences statutaires, les autorités cantonales exigent habituellement que les étrangers fassent la preuve de leur solvabilité en fournissant des documents prouvant qu'ils peuvent subvenir à leurs besoins (logement, nourriture, soins de santé, assurances, etc.) d'ici à ce qu'ils reçoivent leur première paie ou qu'ils cotisent à un régime d'assurance sociale comme il est spécifié à la section 4.4 « Démarches effectuées par le travailleur » de la présente étude de cas.

Mesures d'exception relativement à l'entrée en Suisse

La LEtr et l'OASA ne prévoient aucune mesure d'exception en regard des exigences statutaires. Les seules exceptions – si nous pouvons les considérer comme telles – sont celles relatives à l'entrée de certaines catégories de personnes en Suisse. En effet, l'ODM a émis des directives à l'intention des garde-frontières leur indiquant la marche à suivre pour les ressortissants étrangers. Ainsi, toute personne doit souscrire aux conditions générales d'admission en Suisse, sauf les personnes suivantes, tel que spécifié dans les articles 122.1 à 122.5 de *Directives de l'Office fédéral des migrations (ODM). Contrôle aux frontières*, reproduits ci-dessous[805] :

> « 122.1 Citoyens suisses
>
> Les directives de l'ODM s'appliquent par analogie aux citoyens suisses, pour autant que la nationalité suisse n'interdise pas l'application de mesures relevant du droit des étrangers (p. ex. le refus de l'entrée sur le territoire). Les citoyens suisses au bénéfice d'une double nationalité sont considérés comme des Suisses.
>
> 122.2 Personnes jouissant dans le cadre de l'Acquis Schengen du droit communautaire à la libre circulation
>
> Les directives s'appliquent par analogie aux personnes jouissant du droit communautaire à la libre circulation ou d'un droit équivalent (22.1), pour autant que ce droit n'interdise pas l'application de mesures relevant du droit des étrangers (p. ex. le refus de l'entrée sur le territoire).
>
> 122.3 Ressortissants selon l'art. 30 OEV
>
> Aux termes de l'art. 30 OEV, le DFAE (cf. 323.24 et 353.222) est compétent pour les autorisations et les refus d'entrée concernant les catégories de personnes suivantes:

[805] ODM, *Directives de l'Office fédéral des migrations (ODM) – Contrôle aux frontières*, p. 18-19, http://www.bfm.admin.ch/etc/medialib/data/migration/rechtsgrundlagen/weisungen_und_kreisschreiben/weisungen_grenze.Par.0002.File.tmp/Weisungen_Grenzkontrolle-f.pdf

a) les personnes qui, du fait de leur position politique, ont une influence sur les relations internationales de la Suisse;

b) les titulaires d'un passeport diplomatique, de service ou spécial, qui entrent en Suisse ou transitent par la Suisse;

c) les personnes qui jouissent de privilèges et d'immunités en vertu du droit international, en particulier de la Convention de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques 1, de la Convention de Vienne du 24 avril 1963 sur les relations consulaires 2 ou d'accords de siège avec la Suisse. La directive du mois de décembre 2008 du DFAE est applicable.

122.4 Requérants d'asile

Conformément à la loi sur l'asile, les autorisations et les refus d'entrée concernant les requérants d'asile relèvent de la compétence de l'ODM. Sont applicables à ces personnes les directives et commentaires relatifs à l'asile, les présentes directives s'appliquant subsidiairement.

122.5 Étrangers portant une arme ou un uniforme

Les présentes directives s'appliquent aux étrangers qui portent une arme ou un uniforme. Demeurent toutefois réservées :

a) les directives du Protocole militaire concernant le régime de l'autorisation pour l'entrée en Suisse avec un véhicule militaire, une arme militaire ou un uniforme militaire ou de police;

b) les directives du Service fédéral de sécurité de l'Office fédéral de la police concernant le régime de l'autorisation pour l'entrée en Suisse avec une arme;

c) les dispositions particulières concernant le personnel étranger des chemins de fer, des postes et des douanes appelé à franchir la frontière dans l'exercice de ses fonctions. »

5 INITIATIVES ENCADRANT L'OCTROI DES PERMIS DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL

En Suisse, il n'existe aucune initiative particulière ou se situant en dehors du cadre régulier des procédures de traitement des dossiers relativement à l'octroi de permis de séjour et de travail[806]. Par ailleurs, il faut savoir que la Suisse ne reconnaît pas la directive européenne de 2005, soit la *Directive du Conseil relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique*[807].

6 ADMISSIBILITÉ À CERTAINS PROGRAMMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

6.1 Régime lié aux rentes

En Suisse, les travailleurs étrangers ont l'obligation de cotiser au régime de retraite de l'État. L'affiliation aux deux volets du régime de retraite dépend du statut du travailleur. Le régime de retraite suisse comprend[808] :

---

806 Paolo Pedrioli (12 mai 2009). *Travailleurs étrangers*, [courrier électronique à Marc Demers], [en ligne], marc.demers@enap.ca

807 Dominique Kaelin-Lurati (9 juin 2009). *Travailleurs étrangers*, [courrier électronique à Marc Demers], [en ligne], marc.demers@enap.ca

808 OFAS, *Assurance sociales : séjour en Suisse et départ*, p. 4, http://www.bsv.admin.ch/themen/ueberblick/00009/01325/index.html?lang=fr&download=NHzLpZig7t,lnp6I0NTU042

- l'assurance vieillesse et survivants / l'assurance invalidité qui constituent l'assurance de base;
- la prévoyance professionnelle obligatoire pour toute personne touchant un salaire annuel d'au moins 19 350 FS (19 928,56 $ CA).

Les cotisations sont réparties entre l'employé et l'employeur et représentent 5,05 % du salaire annuel brut[809]. Le prélèvement se fait sur la paie de l'employé.

En Suisse, le système de prévoyance couvre non seulement la retraite, mais également les pects de l'invalidité et du décès. Aussi, comme la retraite est constituée sous forme d'épargne[810], lors du départ du travailleur étranger, ce dernier ne pourra pas retirer le capital épargné. Il doit choisir entre les trois options suivantes[811]. Le capital peut :

- être viré sur un compte spécial auprès d'une banque (compte de libre passage);
- être versé auprès d'une assurance (police de libre passage);
- rester auprès de l'actuelle institution de prévoyance lorsque le règlement prévoit cette possibilité, ou être transféré à l'institution supplétive.

Cependant, la Suisse a signé une convention avec plusieurs administrations étrangères – dont le Canada et le Québec[812] – qui prévoit que les rentes de l'assurance vieillesse et survivants et de l'assurance invalidité soient également versées à l'étranger. Ainsi, pour un travailleur canadien ou québécois, il lui sera impossible de faire transférer le capital épargné[813]. En effet, les périodes cotisées en Suisse seront reconnues par les régimes de retraite canadien et québécois. L'entente prévoit le principe de la réciprocité pour les Suisses travaillant et cotisant au Canada ou au Québec.

6.2 Régime lié aux accidents du travail et aux maladies professionnelles

Les travailleurs étrangers d'un pays tiers ont l'obligation de cotiser au régime d'assurance sociale[814] du canton dans lequel il travaille. Selon la législation suisse :

> « les conventions sont fondées en règle générale sur le principe de l'assujettissement au lieu de travail. Aussi, les ressortissants suisses et ceux de la partie contractante (selon certaines conventions, également les ressortissants d'un État tiers) sont-ils soumis, en ce qui concerne

---

l2Z6ln1ae2lZn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDdYR3hGym162dpYbUzd,Gpd6emK2Oz9aGodetmqaN19Xl2ldvoaCVZ,s-,pdf

809 *Ibid.*, p. 9-10.

810 Travailler-en-Suisse.ch, *La retraite et la prévoyance en Suisse*, http://www.travailler-en-suisse.ch/html/caisses-retraite-suisse.html

811 OFAS, *Assurance sociales : séjour en Suisse et départ*, p. 6, http://www.bsv.admin.ch/themen/ueberblick/00009/01325/index.html?lang=fr&download=NHzLpZig7t,lnp6I0NTU042l2Z6ln1ae2lZn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDdYR3hGym162dpYbUzd,Gpd6emK2Oz9aGodetmqaN19Xl2ldvoaCVZ,s-,pdf

812 Confédération suisse, *Entente en matière de sécurité sociale entre la Confédération suisse et Québec*, http://www.admin.ch/ch/f/rs/i8/0.831.109.232.2.fr.pdf

813 OFAS, *Assurance sociales : séjour en Suisse et départ*, p. 13, http://www.bsv.admin.ch/themen/ueberblick/00009/01325/index.html?lang=fr&download=NHzLpZig7t,lnp6I0NTU042l2Z6ln1ae2lZn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDdYR3hGym162dpYbUzd,Gpd6emK2Oz9aGodetmqaN19Xl2ldvoaCVZ,s-,pdf

814 L'assurance sociale inclut l'assurance-accident et l'assurance chômage.

les branches d'assurance englobées dans la convention, à la législation de l'État sur le re duquel ils exercent leur activité »[815].

Les travailleurs étrangers peuvent bénéficier de prestations en cas d'accident de travail sauf s'il s'agit de maladies professionnelles. En effet, ces dernières relèvent plutôt des régimes d'assurance maladie. Afin de bénéficier de l'assurance accident, le travailleur étranger n'a pas de période de cotisation obligatoire à faire. Toutefois, il en va tout autrement pour les prestations d'assurance-chômage, car afin qu'un travailleur étranger puisse en bénéficier, il doit avoir cotisé pendant une période minimale de 12 mois.

Il est à noter que l'employeur autant que l'employé peuvent souscrire à des régimes d'assurances privés (accident, maladie, invalidité, etc.) en plus de celui de l'État.

6.3 Régime lié à l'assurance maladie

Un travailleur étranger (ressortissant de l'UE/AELE ou d'un pays tiers) résidant en Suisse a l'obligation de souscrire à l'assurance maladie de base obligatoire. Cette obligation s'applique aux détenteurs d'une autorisation de plus de trois mois et aux détenteurs d'une autorisation de séjour qui ne travaillent pas (les membres de la famille sans activité par exemple).

L'assurance maladie de base obligatoire couvre :

- les traitements effectués par le médecin et les médicaments prescrits;
- les frais de traitement de l'hôpital en division commune;
- les frais de maternité;
- d'autres prestations, sous certaines conditions (vaccins, soins à domicile, etc.).

Les traitements dentaires ne sont pas pris en compte, sauf pour certains cas particuliers et les soins d'optique sont rarement remboursés. Par ailleurs, les travailleurs étrangers ne peuvent pas se soustraire à l'obligation de s'assurer, sauf pour des cas d'exceptions (corps diplomatique, état de santé très mauvais)[816].

7 AUTRES MODALITÉS

7.1 Statut des personnes à charge

7.1.1 TTE d'un pays tiers

Les articles 44 et 45 de la LEtr prévoient une procédure qui permet à un travailleur étranger d'un pays tiers titulaire d'une autorisation de séjour de regrouper sa famille en Suisse. Ainsi, l'autorité

[815] Office fédéral de la santé publique, *Réglementations internationales en matière d'assurance-accidents*, http://www.bag.admin.ch/themen/versicherung/02879/02881/index.html?download=M3wBPgDB/8ull6Du36WenojQ1NTTjaXZngWfVp7Yhmfhnapmmc7Zi6rZnqCkkIV8fX99bKbXrZ6lhuDZz8mMps2gpKfo&lang=fr

[816] Travailler-en-Suisse.ch, *Assurance maladie pour les résidents en Suisse*, http://www.travailler-en-suisse.ch/html/assurances-sante-suisse.html

compétente (l'autorité cantonale) peut octroyer une autorisation de séjour au conjoint ainsi qu'à ses enfants célibataires de moins de 18 ans aux conditions suivantes[817] :

- ils vivent en ménage commun avec lui;
- ils disposent d'un logement approprié;
- ils ne dépendent pas de l'aide sociale.

Cependant, les membres de la famille d'un travailleur étranger d'un pays tiers doivent faire une demande de visa selon la procédure habituelle. Si une ou plusieurs des personnes à charge rent travailler en Suisse, elles doivent faire une demande d'autorisation au même titre que tout travailleur étranger ressortissant d'un pays tiers[818].

Mentionnons cependant que l'octroi de visa et d'autorisation de séjour pour les membres de la famille d'un travailleur étranger d'un tiers pays ayant obtenu son autorisation de séjour demeure une procédure administrative relativement aisée. Enfin, mentionnons que la mesure qui accorde le droit de résidence systématiquement aux professeurs étrangers embauchés par les universités suisses s'étend aussi aux membres de leur famille (*voir la section 7.2*)[819].

7.1.2 TTE d'un pays de l'UE/AELE

En bref, le seul élément qui distingue les personnes à charge des travailleurs des pays de l'ACLP de celles des travailleurs de pays tiers, c'est qu'elles n'ont pas besoin d'un visa d'entrée en raison du principe de la libre circulation (sauf si, malgré ce principe, le travailleur et ses personnes à charge proviennent d'un pays où le visa d'entrée serait exigé). Ainsi, elles devront obtenir une autorisation de séjour et celle-ci sera « attachée » à celle du travailleur en ce sens qu'elle aura la même durée. Leur accès au marché du travail sera aussi réglementé.

L'ALCP entre la Suisse et les pays de l'UE/AELE réglemente le regroupement familial de la façon suivante[820] :

Tout citoyen de l'UE/AELE titulaire d'une autorisation de séjour de courte durée ou de séjour valable cinq ans (salariés, indépendants, non actifs, retraités, prestataires de services) peut se faire accompagner, sans considération de la nationalité :

- de son conjoint et de leurs descendants de moins de 21 ans ou à charge;
- de ses ascendants et ceux de son conjoint qui sont à sa charge.

De plus, ces dispositions de l'accord relatives au regroupement familial s'appliquent également aux ressortissants des États ayant adhéré à l'UE au 1er mai 2004[821].

Il est important de noter que le droit au regroupement familial suppose toujours l'existence d'un droit de séjour originaire octroyé à un ressortissant de l'UE/AELE. Le droit de séjour conféré aux

---

817 Confédération suisse, *Loi fédérale sur les étrangers*, http://www.admin.ch/ch/f/rs/142_20/index.html#id-5

818 ODM (8 mai 2009). *Travailleur temporaire étranger chercheur*, [courrier électronique à Marc Demers], [en ligne], marc.demers@enap.ca

819 OCDE, *The global competition for talent: mobility of the highly skilled*, p. 39, http://www.oecd.org/document/21/0,3343,en_2649_34269_41361685_1_1_1_1,00.html

820 ODM, *Regroupement familial*, http://www.bfm.admin.ch/etc/medialib/data/migration/schweiz_-_eu/personenfreizuegigkeit/factsheets.Par.0016.File.tmp/Regroupement_familial.pdf

821 Pologne, République tchèque, Hongrie, Slovaquie, Estonie, Lettonie, Lituanie, Malte, Chypre, Slovénie.

membres de la famille est un droit dérivé dont la validité est subordonnée à la durée du droit de séjour originaire (celui du travailleur temporaire ressortissant d'un pays de l'UE/AELE)[822]. Ainsi, le titre de séjour des membres de la famille sera de la même durée de validité que celui du titulaire du droit à la libre circulation.

Par ailleurs, le conjoint ainsi que les descendants, quelle que soit leur nationalité, ont le droit d'exercer un emploi ou de s'établir comme indépendant, et ce, sur tout le territoire suisse et dans le secteur économique de leur choix. L'accès au marché du travail des membres de la famille est soumis à un examen préalable par les autorités cantonales compétentes pour le marché du travail.

Le travailleur étranger ressortissant d'un pays de l'UE/AELE doit satisfaire aux exigences tes afin de se prévaloir du droit au regroupement familial[823] :

- Le titulaire d'un droit à la libre circulation doit disposer d'un logement convenable qui satisfait aux normes locales en usage pour les citoyens suisses afin de pouvoir regrouper sa famille;
- Le droit au regroupement familial d'un travailleur n'est pas subordonné à l'exigence de moyens financiers suffisants. Par contre, les indépendants et les personnes sans activité lucrative ne peuvent se faire accompagner de leur famille que dans la mesure où ils disposent de moyens financiers suffisants pour subvenir à leurs besoins.

Les membres de la famille doivent présenter les documents en règle suivants afin d'obtenir une autorisation de séjour[824] :

- une carte d'identité ou un passeport valide;
- un visa, pour les membres de la famille ressortissants d'un État non membre de l'UE/AELE qui sont soumis à l'obligation du visa d'après les prescriptions suisses en matière d'entrée;
- une autorisation de séjour durable délivrée par un État membre de l'UE/AELE pour les membres de la famille ressortissants d'un État non membre de l'UE/AELE;
- un document de l'État d'origine prouvant le lien de parenté avec le citoyen de l'UE/AELE;
- les personnes à charge doivent en outre présenter une attestation de l'État d'origine ou de provenance qu'ils sont à la charge du citoyen de l'UE/AELE ou qu'ils vivent sous le même toit.

Enfin, l'ALCP stipule que le travailleur salarié ou l'indépendant ressortissant d'un pays de l'UE/AELE, ainsi que les membres de sa famille, bénéficient des mêmes avantages sociaux (tels que l'accès aux logements sociaux, aux prestations sociales) et fiscaux que les ressortissants

---

822 ODM, *Regroupement familial*, http://www.bfm.admin.ch/etc/medialib/data/migration/schweiz_-_eu/personenfreizuegigkeit/factsheets.Par.0016.File.tmp/Regroupement_familial.pdf
Soulignons que l'ALCP ne vise que la libre circulation des personnes entre les États contractants. Il ne réglemente pas les droits des ressortissants de pays tiers, membres de la famille d'un citoyen de l'UE/AELE, quant à l'accès au territoire suisse.

823 ODM, *Regroupement familial*, http://www.bfm.admin.ch/etc/medialib/data/migration/schweiz_-_eu/personenfreizuegigkeit/factsheets.Par.0016.File.tmp/Regroupement_familial.pdf

824 ODM, *Regroupement familial*, http://www.bfm.admin.ch/etc/medialib/data/migration/schweiz_-_eu/personenfreizuegigkeit/factsheets.Par.0016.File.tmp/Regroupement_familial.pdf

suisses. Par ailleurs, leurs enfants ont accès aux cours d'enseignement général, d'apprentissage ou de formation professionnelle dans les mêmes conditions que les enfants suisses[825].

7.2 Conditions de prolongation du séjour et de l'accès à la résidence permanente

Les demandes de prolongation, d'extension ou de renouvellement d'un visa équivalent à une nouvelle demande. L'autorité cantonale ou communale compétente traitera ce type de demande conformément aux dispositions contenues dans la directive du 18 mai 2009[826]. Les conditions de prolongation de séjour en matière de travailleurs étrangers de pays tiers sont édictées par les torités cantonales. En général, la prolongation est accordée s'il y a prolongation initiale de la riode d'emploi.

Les prolongations doivent être faites par le demandeur en personne dans les 14 jours précédant la date d'expiration du visa ou de l'autorisation. Par ailleurs, l'autorisation de séjour initial est octroyée pour une période d'une année, renouvelable annuellement pendant les cinq premières années. Par la suite, le renouvellement se fait tous les deux ans jusqu'à l'autorisation d'établissement.

L'accès à la résidence permanente peut être demandé après un séjour de plus de 10 années consécutives en Suisse pour les ressortissants d'un pays tiers ou de l'UE-8. Cependant, les professeurs étrangers embauchés par une université suisse obtiennent automatiquement la résidence permanente lors de l'embauche[827]. Enfin, pour les résidents du Canada et des États-Unis, il est exigé d'avoir résidé en Suisse cinq années consécutives afin de se prévaloir de la résidence permanente[828].

8 CONCLUSION

Les procédures auxquelles l'employeur doit souscrire lorsqu'il désire embaucher un travailleur étranger en Suisse sont nombreuses et comprennent plusieurs étapes auprès d'autorités différentes, à la fois cantonales et fédérales. Le processus semble être moins exigeant pour le travailleur étranger, notamment lorsque celui-ci est chercheur. En effet, le travailleur étranger, outre sa collaboration avec son employeur éventuel, doit principalement faire une demande de visa et s'annoncer à son arrivée. Par ailleurs, si le travailleur chercheur fait partie de la catégorie « professeurs de hautes écoles », « doctorants », « postdoctorants » ou « hôtes académiques », il sera dispensé d'avoir à produire un extrait de casier judiciaire, une des conditions générales d'admission en Suisse.

---

825 *Ibid.*

826 ODM, *Directive de l'Office fédéral des migrations (ODM) en matière d'octroi de visas (Directives Visas)*, p. 22, http://www.bfm.admin.ch/etc/medialib/data/migration/rechtsgrundlagen/weisungen_und_kreisschreiben/Weisungen_Visa.Par.0024.File.tmp/weisungen-visa-20090518-f.pdf

827 OECD, *The global competition for talent: mobility of the highly skilled*, p. 39, http://www.oecd.org/document/21/0,3343,en_2649_34269_41361685_1_1_1_1,00.html
Il existe une mesure d'exception pour les professeurs d'universités que l'on retrouve à la section 7.2 « Condition de prolongation de séjour et de l'accès à la résidence permanente ».

828 ODM, *Vivre et travailler en Suisse*, http://www.swissemigration.ch/themen/laenderinfos/laenderliste/00151/index.html?lang=fr&download=M3wBPgDB/8ull6Du36WenojQ1NTTjaXZnqWfVp7Yhmfhnapmmc7Zi6rZnqCkkIN0fH5/bKbXrZ6IhuDZz8mMps2qpKfo

Par ailleurs, la procédure de dérogation prévue à l'article 30 de la LEtr (particulièrement les paragraphes g, h, et i) fait en sorte d'alléger les procédures de l'employeur lorsque ce dernier veut engager un chercheur, un scientifique ou un professeur d'université. Cette dérogation permet à l'employeur de ne pas avoir à faire la démonstration qu'aucune personne sur le marché du travail suisse n'est disponible pour faire le travail.

Les coûts engendrés par le traitement des demandes sont similaires pour tous les dossiers et oscillent autour de 335 $ CA pour le travailleur étranger et d'un peu plus de 100 $ CA pour l'employeur. Les délais de traitement peuvent atteindre 11 semaines.

Il est intéressant de constater qu'une large portion de la communauté scientifique suisse est d'origine étrangère. En effet, 45 % des doctorants, 45 % des chercheurs et scientifiques ainsi que 42 % des professeurs sont étrangers[829]. Toutefois, aucune des sources d'information consultée ne permet d'affirmer avec exactitude que cette proportion élevée est en lien direct avec les res encadrant l'admission, le travail et le séjour des chercheurs étrangers en Suisse. Cette portion pourrait fort bien être la résultante d'autres facteurs tels que la qualité des infrastructures de recherche, les salaires plus élevés, la réputation des organismes de recherche, etc.

[829] OECD, *The global competition for talent: mobility of the highly skilled*, p. 39, http://www.oecd.org/document/21/0,3343,en_2649_34269_41361685_1_1_1_1,00.html

BIBLIOGRAPHIE

CONFÉDÉRATION SUISSE (Page consultée le 13 mai 2009). *Annonces des autorités cantonales et communales*, [en ligne], http://www.admin.ch/ch/f/rs/142_513/a5.html

CONFÉDÉRATION SUISSE (Page consultée le 13 mai 2009). *Constitution fédérale de la Confédération suisse*, [en ligne], http://www.admin.ch/ch/f/rs/101/

CONFÉDÉRATION SUISSE (Page consultée le 13 mai 2009). *Dérogations aux conditions d'admission*, [en ligne], http://www.admin.ch/ch/f/rs/142_20/a30.html

CONFÉDÉRATION SUISSE (Page consultée le 13 mai 2009). *Loi fédérale sur les étrangers*, [en ligne], http://www.admin.ch/ch/f/rs/142_20/index.html#id-5

CONSEIL FÉDÉRAL SUISSE (Page consultée le 5 mai 2009). *Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative* (OASA), [en ligne], http://www.admin.ch/ch/f/rs/1/142.201.fr.pdf

DÉPARTEMENT FÉDÉRAL DE L'ÉCONOMIE (Page consultée le 2 juin 2009). *Annoncer un emploi*, [en ligne], http://www.espace-emploi.ch/arbeitgeber/stelle_anmelden/

DÉPARTEMENT DE LA SOLIDARITÉ ET DE L'EMPLOI (Page consultée le 12 mai 2009). *Office cantonal de l'inspection et des relations du travail – Main-d'œuvre étrangère*, [en ligne], http://www.geneve.ch/permis/fr/presentation.asp

MAIN-D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE (Page consultée le 2 juin 2009). *Procédures – Autorisations de travail – Pays tiers*, [en ligne], http://www.geneve.ch/permis/fr/p_main_tiers.asp

OFFICE CANTONAL DE L'INSPECTION ET DES RELATIONS DU TRAVAIL (Page consultée le 12 mai 2009). *Main-d'œuvre étrangère*, [en ligne], http://www.geneve.ch/permis/fr/presentation.asp

OFFICE FÉDÉRAL DE LA SANTÉ PUBLIQUE (Page consultée le 2 juin 2009). *Réglementations internationales en matière d'assurance-accidents*, [en ligne], http://www.bag.admin.ch/themen/versicherung/02879/02881/index.html?download=M3wBPgDB/8ull6Du36WenojQ1NTTjaXZnqWfVp7Yhmfhnapmmc7Zi6rZnqCkkIV8fX99bKbXrZ6lhuDZz8mMps2gpKfo&lang=fr

OFFICE FÉDÉRAL DES MIGRATIONS (Page consultée le 4 mai 2009). *Bases légales*, [en ligne], http://www.bfm.admin.ch/etc/medialib/data/migration/rechtsgrundlagen/weisungen_und_kreisschreiben/weisungen_auslaenderbereich/rechtsgrundlagen.Par.0002.File.tmp/Rechtsgrundlagen_f.pdf

OFFICE FÉDÉRAL DES MIGRATIONS (Page consultée le 4 mai 2009). *Bases légales*, [en ligne], http://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home/die_oe/rechtliche_grundlagen.html

OFFICE FÉDÉRAL DES MIGRATIONS (Page consultée le 22 juin 2009). *Directives de l'Office fédérai des migrations (ODM). Contrôle aux frontières*, [en ligne], http://www.bfm.admin.ch/etc/medialib/data/migration/rechtsgrundlagen/weisungen_und_kreisschreiben/weisungen_grenze.Par.0002.File.tmp/Weisungen_Grenzkontrolle-f.pdf

OFFICE FÉDÉRAL DES MIGRATIONS (Page consultée le 4 mai 2009). *La politique migratoire a fait ses preuves*, [en ligne], http://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home/dokumentation/medienmitteilungen/2009/2009-02-17.html

OFFICE FÉDÉRAL DES MIGRATIONS (Page consultée le 4 mai 2009). *Libre circulation des personnes Suisse–UE*, [en ligne], http://www.bfm.admin.ch/etc/medialib/data/migration/schweiz_-_eu/personenfreizuegigkeit/ausdehnung_des_fza.Par.0015.File.dat/fza_broschuere_oktober_f.pdf

OFFICE FÉDÉRAL DES MIGRATIONS (Page consultée le 4 mai 2009). *L'Office fédéral des migrations*, [en ligne], http://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home/die_oe.html

OFFICE FÉDÉRAL DES MIGRATIONS (Page consultée le 4 mai 2009). *Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative*, [en ligne], http://www.admin.ch/ch/f/rs/142_201/app1.html

OFFICE FÉDÉRAL DES MIGRATIONS (Page consultée le 4 mai 2009). *Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative*, [en ligne], http://www.admin.ch/ch/f/rs/142_201/app2.html

OFFICE FÉDÉRAL DES MIGRATIONS (Page consultée le 4 mai 2009). *Ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative*, [en ligne], http://www.admin.ch/ch/f/rs/142_201/a1a.html

OFFICE FÉDÉRAL DES MIGRATIONS (Page consultée le 4 mai 2009). *Tâches*, [en ligne], http://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home/die_oe/aufgaben.html

OFFICE FÉDÉRAL DES MIGRATIONS (Page consultée le 30 avril 2009). *Travail / Autorisations de travail*, [en ligne], http://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home/themen/arbeit.html

OFFICE FÉDÉRAL DES MIGRATIONS (Page consultée le 1er juin 2009). *Vivre et travailler en Suisse*, [en ligne], http://www.swissemigration.ch/themen/laenderinfos/laenderliste/00151/index.html?lang=fr&download=M3wBPgDB/8ull6Du36WenojQ1NTTjaXZngWfVp7Yhmfhnapmmc7Zi6rZngCkkIN0fH5/bKbXrZ6IhuDZz8mMps2gpKfo

SERVICE DES ÉTRANGERS ET CONFÉDÉRÉS (Page consultée le 12 mai 2009). *Entrée et séjour en Suisse*, [en ligne], http://www.geneve.ch/ocp/monde.html

SERVICE DES ÉTRANGERS ET CONFÉDÉRÉS (Page consultée le 12 mai 2009). *Procédures – Autorisations de travail – États tiers*, [en ligne], http://www.geneve.ch/permis/fr/p_main_tiers.asp

SERVICE DES ÉTRANGERS ET CONFÉDÉRÉS (Page consultée le 13 mai 2009). *Qui sommes-nous?*, [en ligne], http://www.ge.ch/ocp/generalites.html

TRAVAILLER-EN-SUISSE.CH (Page consultée le 1er juin 2009). *Assurance maladie pour les résidents en Suisse*, [en ligne], http://www.travailler-en-suisse.ch/html/assurances-sante-suisse.html

TRAVAILLER-EN-SUISSE.CH (Page consultée le 1er juin 2009). *La retraite et la prévoyance en Suisse*, [en ligne], http://www.travailler-en-suisse.ch/html/caisses-retraite-suisse.html

PERSONNE CONTACTÉE

Organisation internationale pour les migrations

Robert G. Paiva
Directeur, Département des relations extérieures
17, route des Morillons
C.P. 71
CH-1211 Geneva 19 - Suisse
Téléphone : +41.22.717 91 11
Télécopieur : +41.22.798 61 50
hq@iom.int / rpaiva@iom.int

PERSONNES-RESSOURCES

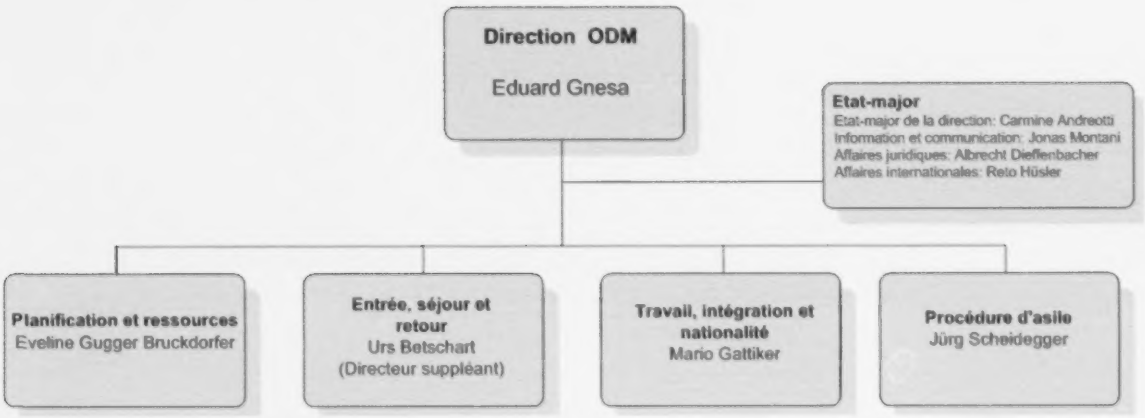
Office fédéral des migrations
Section Main-d'œuvre et immigration
labour.immigration@bfm.admin.ch

Office fédéral des migrations ODM
Département fédéral de justice et police DFJP

Dominique Kaelin- Lurati
Collaboratrice juridique
Division Entrée et admission
Section Visas
Quellenweg 6
3003 Berne-Wabern - Suisse
Téléphone : +41 (0)31 323 36 67
Télécopieur : +41 (0)31 325 81 95
dominique.kaelin-lurati@bfm.admin.ch

Paolo Pedrioli
Chef de service
Domaine de direction Travail, intégration et nationalité
Main-d'œuvre et immigration
Service Suisse romande et Tessin
Quellenweg 9
CH 3003 Berne-Wabern - Suisse
Téléphone : +41 (0)31 322 28 28
Télécopieur : +41 (0)31 323 58 43
paolo.pedrioli@bfm.admin.ch

ANNEXE I : ORGANIGRAMME DE L'OFFICE FÉDÉRAL DES MIGRATIONS (CONFÉDÉRATION)[830]



[830] ODM, *Organisation*, http://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home/die_oe/organisation.html

ANNEXE II : EFFECTIF DE LA POPULATION RÉSIDANT EN SUISSE[831]

	Suisses et étrangers ensemble	Etrangers absolu	en %
Total général	**7 790 476**	**1 760 351**	**22.6**
Population résidante permanente de la Suisse	*7 669 074*	*1 638 949*	*21.4*
Titulaires d'un permis de courte durée >=12 mois (permis L)		18 630	
Titulaires d'un permis de séjour (permis B)		516 904	
Etablis (permis C)		1 103 415	
Titulaires d'un permis de courte durée >4 à <12 mois (y compris SA) (permis L)		40 758	
Prestataires de services <=4 mois (permis L)		3 942	
Titulaires d'un permis de courte durée <=4 mois (permis L)		6 224	
Musiciens/-ennes et artistes <=8 mois (permis L)		919	
Danseuses <=8 mois (permis L)		1 257	
Fonctionnaires internationaux et membres de leurs familles (permis DFAE)		27 637	
Requérants d'asile (permis N et F)		40 794	0.5

Au 31 décembre 2008

831 ODM, *Statistique des étrangers, à la fin décembre 2008*, http://www.bfm.admin.ch/etc/medialib/data/migration/statistik/auslaenderstatistik/2008.Par.0036.File.tmp/auslaenderstatistik_2008-12-f.pdf

ANNEXE III : LISTE DES PAYS UE /AELE / PAYS TIERS[832]

UE – Union européenne

- UE-17 :

Allemagne, Autriche, Belgique, Chypres, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grande-Bretagne, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Portugal, Suède.

Pour les ressortissants de ces pays, la libre circulation complète des personnes est entrée en vigueur le 1er juin 2007. Il n'existe plus de dispositions transitoires à leur égard.

- UE-8 :

Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Slovénie, République slovaque, République tchèque.

Pour les ressortissants de ces pays, il existe des dispositions transitoires limitant leur premier accès au marché du travail suisse (notamment le respect de la priorité du marché suisse du travail).

AELE – Association européenne de libre échange

Islande, Liechtenstein, Norvège.

Les ressortissants de ces pays sont soumis aux mêmes règles que celles applicables aux citoyens des pays de l'UE-17.

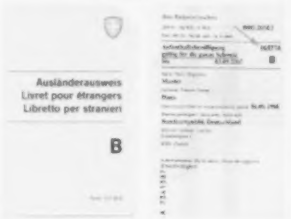
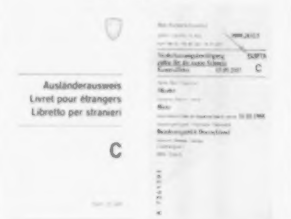
États tiers

Tous les autres pays de la communauté internationale, y compris la Roumanie et la Bulgarie. Pour ces deux derniers pays, les dispositions transitoires seront levées à l'entrée en vigueur du protocole II d'extension de l'ALCP prévue pour 2019.

[832] Service des étrangers et confédérés, *Liste des pays*, http://www.geneve.ch/permis/fr/liste_tiers.asp

ANNEXE IV : LES DIFFÉRENTS LIVRETS[833]

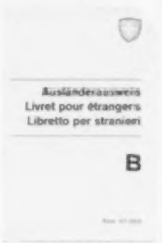
- Livrets pour les ressortissants de l'UE/AELE

Livret	Autorisation	Définition
L CE/AELE	Courte durée	La durée de validité de cette autorisation est déterminée par celle du contrat de travail. L'autorisation de courte durée peut être établie pour une durée totale de 12 mois au plus et est accordée aux personnes qui disposent d'un contrat de travail d'une durée de moins d'un an. L'autorisation peut être renouvelée après un séjour d'un an au total, sans que le titulaire soit tenu d'interrompre son séjour en Suisse. Le titulaire est libre de changer de domicile et de lieu de travail.
B CE/AELE 	Séjour initial	Cette autorisation de séjour est accordée sur présentation d'une déclaration d'engagement de l'employeur ou d'une attestation de travail d'une durée indéterminée ou de 12 mois au moins. Elle a une durée de validité de cinq ans et sera prolongée sans autres formalités pour cinq ans si les conditions mentionnées sont remplies. Cependant, la première prolongation peut être limitée à un an si la personne s'est trouvée dans une situation de chômage involontaire durant plus de 12 mois consécutifs. Les personnes sont libres de changer de domicile et de lieu de travail.
C CE/AELE 	Établissement	Les ressortissants des anciens pays UE15/AELE obtiennent une telle autorisation, de durée indéterminée, après un séjour régulier et ininterrompu de cinq ans en Suisse. Les ressortissants des autres pays membres de l'UE l'obtiennent, en général, après un séjour régulier et ininterrompu de 10 ans. Ils sont libres de changer de domicile et de lieu de travail.

Voir la page suivante pour les livrets délivrés aux ressortissants de pays tiers.

[833] ODM, *Vivre et travailler en Suisse*, http://www.swissemigration.ch/themen/laenderinfos/laenderliste/00151/index.html?lang=fr&download=M3wBPgDB/8ull6Du36WenojQ1NTTjaXZnqWfVp7Yhmfhnapmmc7Zi6rZnqCkkIN0fH5/bKbXrZ6lhuDZz8mMps2qpKfo

- Livrets pour les ressortissants de pays tiers

Livret	Autorisation	Définition
L	Courte durée	Cette autorisation peut être octroyée aux ressortissants de pays tiers pour un séjour d'une durée d'un an au plus, jusqu'à concurrence du nombre maximum fixé chaque année par le Conseil fédéral (quotas selon l'OASA). Sa durée de validité est fixée en fonction de celle du contrat de travail. Exceptionnellement, cette autorisation peut être prolongée jusqu'à une durée totale de 24 mois, si l'employeur reste le même. Sont également considérés comme des séjours de courte durée les stages de formation et de perfectionnement.
B 	Séjour initial	Pour les ressortissants des pays tiers, l'autorisation de séjour ne dépasse en général pas une année la première fois. Les autorisations initiales en vue de l'exercice d'une activité lucrative ne peuvent être accordées que dans les limites des nombres maximums fixés chaque année. Normalement, ces autorisations sont renouvelées d'année en année, pour autant qu'aucun motif (infractions, dépendance de l'aide sociale, marché du travail) ne s'y oppose. Le droit à la prolongation de l'autorisation de séjour à l'année n'existe que dans certains cas.
C	Établissement	Les ressortissants de pays tiers peuvent en principe obtenir une autorisation d'établissement après 10 ans de séjour régulier et ininterrompu. Les citoyens des États-Unis et du Canada sont soumis à une réglementation spéciale[834]. Les personnes qui bénéficient d'une autorisation d'établissement peuvent choisir librement l'employeur et l'impôt ne sera plus perçu à la source.

[834] Les ressortissants américains et canadiens sont éligibles à l'établissement après cinq ans, soit moitié moins que les ressortissants des autres pays tiers.

ANNEXE V : DOCUMENTS À JOINDRE À UNE DEMANDE D'AUTORISATION POUR ACTIVITÉ LUCRATIVE[835]

	Recrutement de spécialistes et personnel qualifié (art. 23 Letr)	Entreprises multinationales (mutation interne)			Engagement au sein d'un projet	Recrutement de personnel dans le cadre de la création d'une société en CH (y compris dirigeants)	Prestataires de service	Perfectionnement	
	chiffre 4.3	Cadres supérieurs	Spécialistes hautement qualifiés	stagiaires	chiffre 4.7.1	chiffre 4.7.2	chiffre 4.8.2	stage pendant les études chiffre 4.7.8.1	Formation au sein de l'entreprise
Formulaire de demande cantonal	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Motivation détaillée (avec indications relatives à l'entreprise, au projet et aux travailleurs étrangers)	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Contrat de travail/document de l'employeur étranger attestant le détachement (avec indications sur le salaire, l'allocation pour séjour à l'étranger et le remboursement	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Curriculum vitae sous forme de tableau	❑			❑	❑	❑	❑	❑	❑
Preuve des qualifications comme diplômes et certificat de travail ; traduits s'ils ne sont pas dans une langue officielle ou en anglais	❑			❑	❑	❑	❑	❑	❑
Pièces prouvant les démarches entreprises en vue du recrutement de personnel en Suisse et dans l'espace UE/AELE	❑								
Business plan comprenant l'organisation de la société, le développement du personnel et des finances (budget/coûts/CA) et des indications sur les marchés						❑			
Acte de fondation/inscription au registre du commerce						❑			
Copie du contrat d'entreprise					❑		❑		
Descriptif du projet					❑				
Plan de réalisation					❑				
Attestation que le stage fait partie intégrante des études								❑	
Programme de formation de l'entreprise				❑				❑	❑
Attestation de l'immatriculation								❑	❑

[835] ODM, *Directive 4 Séjour avec activité lucrative*, http://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home/themen/rechtsgrundlagen/weisungen_und_kreisschreiben/auslaenderbereich/aufenthalt_mit_erwerbstaetigkeit.html

UNION EUROPÉENNE

UNION EUROPÉENNE

1 MISE EN CONTEXTE

L'admission, le travail et le séjour de travailleurs temporaires sont des questions qui préoccupent l'Union européenne (UE) depuis plusieurs années. Les principales dispositions relatives à l'immigration et à la mobilité de la main-d'œuvre pour les États membres remontent à la fondation même de la Communauté économique européenne (CEE) en 1957, l'ancêtre de l'UE. Au fil des années, plusieurs traités ont été signés et certains actes législatifs ont été posés afin de créer un espace de libre circulation des biens et des personnes en Europe, y compris les travailleurs.

L'introduction du principe de libre circulation auquel sont soumis les États membres au sein de l'UE permet aux citoyens de l'Union de travailler dans le pays de leur choix. En vertu de ce principe, un État membre de l'UE ne peut pas poser d'obstacles à la libre circulation de la main-d'œuvre en provenance d'un autre État membre. Par conséquent, il est quelque peu inapproprié d'utiliser le concept de « travailleurs temporaires étrangers » pour les ressortissants des États membres de l'UE; ce concept s'appliquant uniquement lorsqu'il est question de travailleurs temporaires provenant de pays tiers à l'UE. À l'égard de ces derniers, il faut savoir que, sous réserve de certaines dispositions du droit européen (*il en sera question plus loin*), ce sont les États membres qui fixent les conditions d'admission, de travail et de séjour des travailleurs temporaires, et non l'UE[836]. Par ailleurs, il faut noter que le principe de libre circulation s'applique également aux ressortissants de la Suisse et des États membres de l'Espace économique européen (EEE), à savoir : la Norvège, le Liechtenstein et l'Islande.

La préoccupation de l'UE par rapport à l'admission, au travail et au séjour de travailleurs temporaires chercheurs au sein de l'UE est d'origine plus récente et ce n'est que vers la fin des années 1990 que cette préoccupation devient manifeste. La recherche fait partie du « triangle de la connaissance » qui doit renforcer la croissance et l'emploi de l'UE dans une économie mondialisée et se situe au cœur de la stratégie de Lisbonne[837].

Une des premières initiatives qui témoignent de l'importance de cette préoccupation est la mise en place graduelle, pour les citoyens européens, d'un Espace européen de la recherche (EER). Ce dernier doit, à terme, permettre la liberté de circulation des chercheurs en Europe et a donné lieu à la mise en place de plusieurs initiatives. Amorcée au début des années 2000, la mise en place de l'EER n'est toutefois pas accompagnée d'obligations formelles pour les États membres de l'UE (*voir la section 6.2 « Espace européen de la recherche » pour plus de détails*).

---

[836] Cela ne signifie pas, et il en sera question plus loin, que l'UE ne tente pas d'uniformiser certaines pratiques à travers l'ensemble des pays membres de l'Union; c'est notamment le cas à l'égard de l'admission au sein des pays membres de chercheurs étrangers provenant de pays tiers.

[837] Ne pas confondre la stratégie de Lisbonne avec le traité de Lisbonne. La stratégie de Lisbonne a été adoptée en 2000 dans le but de faire de l'UE l'économie la plus compétitive au monde et de parvenir au plein emploi avant 2010. La stratégie a été développée au fil des ans à l'occasion de plusieurs autres conseils européens. Le traité de Lisbonne, signé en 2007, n'est pas encore en vigueur et vise à renforcer la démocratie au sein de l'UE.
Europa, *Stratégie de Lisbonne*, http://europa.eu/scadplus/glossary/lisbon_strategy_fr.htm
Europa, *Traités et droit*, http://europa.eu/abc/treaties/index_fr.htm
Europa, *Septième programme-cadre (2007-2013): Bâtir l'Europe de la connaissance*, http://europa.eu/legislation_summaries/energy/european_energy_policy/i23022_fr.htm

Par ailleurs, l'UE a adopté certaines mesures s'adressant aux étrangers désirant travailler sur le territoire de l'UE et, notamment, aux chercheurs. Ainsi, les États membres de l'UE sont soumis à des dispositions particulières du droit européen lorsqu'ils cherchent à attirer des chercheurs provenant de pays tiers sur leur territoire (ci-après « chercheurs étrangers »). En effet, le Conseil de l'UE a développé une directive qui introduit des exigences précises par rapport à l'admission des chercheurs étrangers au sein des pays membres de l'UE. Cette directive, en plus de contenir une définition du terme *chercheur*, instaure certaines obligations pour les pays membres. L'une d'elles est de prévoir la signature d'une convention d'accueil entre le chercheur et l'organisme de recherche qui veut le recevoir.

Le droit européen en matière d'immigration et de mobilité de la main-d'œuvre est donc plus ou moins développé selon qu'il vise les citoyens de l'UE ou les ressortissants des pays tiers. Les spécificités liées à la mobilité de la main-d'œuvre des citoyens de l'UE et de ceux des pays tiers, comprenant les chercheurs, sont abordées plus en détail dans la section 5 « Procédure applicable au traitement des dossiers ».

2 MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DE L'UNION EUROPÉENNE

Les récents élargissements de l'UE font en sorte que cette dernière compte actuellement 27 États membres alors que 3 pays sont considérés comme candidats (la Turquie, la Croatie et l'ancienne République yougoslave de Macédoine). La carte suivante présente les États membres en jaune et les pays candidats en bleu[838] :

CARTE 1 : ÉTATS MEMBRES DE L'UNION EUROPÉENNE[839]

[838] Les pays candidats sont : l'Ancienne République yougoslave de Macédoine, la Croatie et la Turquie. Union européenne, *États membres de l'UE*, http://europa.eu/abc/european_countries/candidate_countries/index_fr.htm

[839] Europa, *Les pays européens*, http://europa.eu/abc/european_countries/index_fr.htm

Ces élargissements permettent aux nouveaux États membres de profiter de plusieurs avantages, notamment sur le plan économique. En effet, l'UE constitue une vaste zone de libre échange où une monnaie unique, l'euro, sert souvent de base aux différents échanges commerciaux[840].

2.1 Principales institutions et instruments juridiques

La version consolidée du traité de Rome[841] prévoit les principales modalités de fonctionnement de l'UE[842], dont la construction du droit européen et les obligations et responsabilités des États membres. Sur le plan décisionnel, plusieurs institutions de l'UE sont impliquées dans la construction du droit européen, notamment :

- la Commission européenne : il s'agit d'une institution indépendante des gouvernements nationaux sur le plan politique. Elle représente et défend les intérêts de l'UE dans son ensemble;
- le Parlement européen : élu par les citoyens de l'UE, le Parlement est composé de députés représentant les intérêts de leurs électeurs;
- le Conseil de l'Union européenne : il s'agit du principal organe de décision de l'UE. Il représente les États membres de l'UE et un ministre issu de chaque gouvernement national participe aux réunions du Conseil[843].

De manière générale, la Commission européenne propose la nouvelle législation. Toutefois, l'adoption des actes législatifs incombe au Conseil et au Parlement. Dans certains cas, le Conseil peut également agir seul. D'autres institutions, notamment le Comité économique et social européen, peuvent également être impliquées dans le processus. Il est à noter que les propositions d'actes législatifs doivent nécessairement être basées sur un article des traités qui lient les États membres de l'UE puisque ce sont ces derniers qui constituent le « droit primaire », c'est-à-dire la base juridique sur laquelle se fonde le droit européen.

L'article 249 du traité de Rome stipule que, pour l'accomplissement de leur mission, le Parlement européen, conjointement avec le Conseil, et la Commission arrêtent des règlements et des directives, prennent des décisions et formulent des recommandations ou des avis[844]. Le même article définit les principaux instruments juridiques de l'UE comme étant les éléments suivants :

- Le règlement : a une portée générale et est obligatoire dans tous ses éléments. Il est directement applicable dans tout État membre;
- La directive : lie tout État membre quant au résultat à atteindre, tout en laissant aux instances nationales la compétence quant à la forme et aux moyens;

---

840 Certains pays tels que le Royaume-Uni et le Danemark n'ont pas encore remplacé leur monnaie nationale par l'euro. Ces pays ont tout de même bénéficie des autres avantages économiques de l'UE tels que le libre-échange et certains programmes d'aide (par exemple dans le cadre de la Politique agricole commune).

841 Le traité de Rome a été signé en 1957, mais d'autres traités y ont apporté des modifications, notamment ceux de Maastricht, d'Amsterdam, de Paris, de Nice et de Lisbonne (signé le 13 décembre 2007, ce dernier n'est pas encore en vigueur). La version consolidée du traité de Rome telle que présentée sur le site de l'UE tient compte de toutes les modifications qui ont été apportées à la suite de la signature d'autres traités ou de protocoles. Par conséquent, cette version est la plus à jour et constitue la base du droit européen tel qu'il doit être appliqué actuellement.

842 Il est à noter que la signature du traité de Rome donnait naissance à la Communauté économique européenne. Ce n'est qu'en 1993, avec l'entrée en vigueur du traité de Maastricht, lui-même signé en 1992, que l'UE prenait forme.

843 Union européenne, *Institutions de l'UE*, http://europa.eu/institutions/inst/index_fr.htm

844 Europa, *Version consolidée du traité instituant la Communauté européenne*, http://europa.eu/eur-lex/fr/treaties/dat/C_2002325FR.003301.html

- La décision : est obligatoire dans tous ses éléments pour les destinataires qu'elle désigne;
- Les recommandations et les avis : ne lient pas les États membres[845].

Par conséquent, tous les actes législatifs (règlement, directive et décision) de l'UE doivent être pris en compte par chaque État membre. Les actes législatifs de l'UE ont ainsi, selon leur portée, une incidence plus ou moins importante sur la manière dont les États membres gèrent, sur une base individuelle, leur immigration.

2.2 Partage des responsabilités en matière de flux migratoires

Les États membres de l'UE comptent environ 30 millions d'étrangers (c'est-à-dire de sants provenant d'un autre pays) dont moins du quart ont la citoyenneté européenne[846]. Les principaux pays qui accueillent le plus d'étrangers (qu'ils soient en provenance d'un pays tiers ou d'un autre État de l'UE) en termes de nombre sont, dans l'ordre :

- l'Allemagne : 6,7 millions;
- l'Espagne : 4 millions
- la France : 3,5 millions;
- le Royaume-Uni : 2,8 millions;
- l'Italie : 1,5 million;
- la Grèce : 800 000[847].

Au sein de l'UE, chaque État membre est responsable de gérer les flux migratoires qui les concernent. Toutefois, les États membres doivent tenir compte du droit européen, lequel se fonde, en premier lieu, sur les grands traités de l'UE (Maastricht, Amsterdam, Paris, etc.). En effet, les dispositions contenues dans ces traités font partie du droit international auquel les États membres de l'UE doivent se soumettre, à partir du moment où ils ratifient les traités en question.

3 DÉFINITIONS RELATIVES AUX CHERCHEURS ÉTRANGERS

Les recherches ont permis de cerner deux définitions de *chercheur*. L'une est contenue dans une directive du Conseil de l'UE et l'autre dans le document *Charte européenne du chercheur / Code de conduite pour le recrutement du chercheur*.

La directive 2005/71/CE relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique définit ainsi le concept de *chercheur* :

> « Un ressortissant de pays tiers titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur approprié, donnant accès aux programmes de doctorat, qui est sélectionné par un organisme de recherche pour mener un projet de recherche pour lequel les qualifications susmentionnées sont généralement requises[848]. »

---

845 Europa, *Version consolidée du traité instituant la Communauté européenne*, http://europa.eu/eur-lex/fr/treaties/dat/C_2002325FR.003301.html

846 Est définie comme citoyen européen « toute personne ayant la nationalité d'un État membre ». Europa, *Version consolidée du traité instituant la Communauté européenne*, http://europa.eu/eur-lex/fr/treaties/dat/C_2002325FR.003301.html

847 Catherine W. De Wenden, « L'Europe, un continent d'immigration malgré lui », p. 319.

848 Conseil de l'Union européenne, *Directive du Conseil relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique*, p. 17, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:289:0015:0022:FR:PDF

De plus, cette même directive précise les concepts suivants :

- Ressortissant de pays tiers – Toute personne qui n'est pas citoyen de l'Union au sens de l'article 17 par. 1, du traité [de Rome];
- Recherche – Les travaux de création entrepris de façon systématique en vue d'accroître la somme des connaissances, y compris la connaissance de l'homme, de la culture et de la société, ainsi que l'utilisation de cette somme de connaissances pour concevoir de nouvelles applications;
- Organisme de recherche – Tout organisme public ou privé qui effectue des travaux de cherche et est agréé aux fins de la présente directive par un État membre conformément à sa législation ou à sa pratique administrative[849].

Par ailleurs, dans la *Charte européenne du chercheur / Code de conduite pour le recrutement du chercheur*, les chercheurs sont définis comme des : « spécialistes travaillant à la conception ou à la création de connaissances, de produits, de procédés, de méthodes et de systèmes nouveaux et à la gestion des projets concernés[850]. »

La Charte établit également une distinction entre les chercheurs en début de carrière et les chercheurs expérimentés :

- Chercheurs en début de carrière

  « Le terme "chercheur en début de carrière" fait référence aux chercheurs au cours des quatre premières années (équivalent plein temps) de leur activité de recherche, y compris la période de formation de chercheur »;

- Chercheurs expérimentés

  « Les "chercheurs expérimentés" sont définis comme étant des chercheurs ayant au moins quatre ans d'expérience dans la recherche (équivalent plein temps) après avoir obtenu un diplôme universitaire leur donnant [accès] aux études de doctorat dans le pays dans lequel le diplôme universitaire a été obtenu, ou des chercheurs déjà titulaires d'un doctorat, quelque soit le temps consacré à obtenir ce diplôme de doctorat[851]. »

Sur le plan statistique, l'UE évaluait qu'en 2006, 1,9 million de chercheurs travaillaient sur son territoire, ce qui représentait un total de 1,3 million d'équivalents temps complet (ETC)[852]. Environ 40 % de ces chercheurs travaillent dans le secteur privé[853]. La figure suivante présente le nombre total de chercheurs ETC de l'UE par rapport à cinq autres pays[854].

---

849 Conseil de l'Union européenne, *Directive du Conseil relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique*, p. 17, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:289:0015:0022:FR:PDF

850 Commission européenne, *Charte européenne du chercheur : Code de conduite pour le recrutement du chercheur*, p. 30, http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_en-fr.pdf

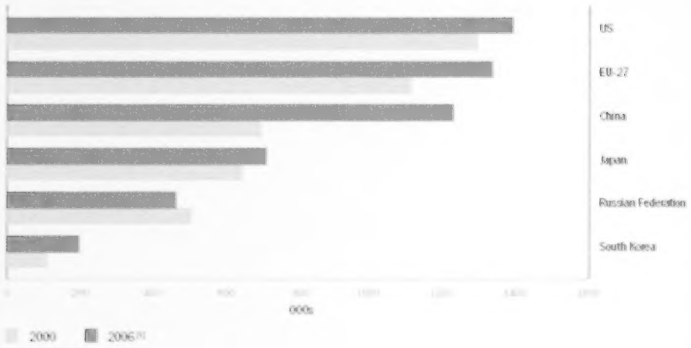
851 *Ibid.*, p. 31.

852 Commission européenne, *A more research-intensive and integrated European Research Area*, p. 47-48, http://ec.europa.eu/research/era/pdf/key-figures-report2008-2009_en.pdf

853 PCN Mobilité 7e PCRDT, *Les résultats d'études sur la mobilité des chercheurs*, http://www.eurosfaire.prd.fr/7pc/doc/mobility/NI_28_PCNM_etude_mobilite_europe.pdf

854 Commission européenne, *A more research-intensive and integrated European Research Area*, p. 51, http://ec.europa.eu/research/era/pdf/key-figures-report2008-2009_en.pdf

FIGURE 5 : NOMBRE DE CHERCHEURS EN ETC DANS L'UE



Le terme *chercheur* n'est pas défini dans le document présentant les données statistiques précédemment citées. Il n'est donc pas possible de savoir s'il s'agit de chercheurs au sens de la directive de l'UE, de la *Charte européenne du chercheur / Code de conduite pour le recrutement du chercheur* ou encore d'une autre source.

Par ailleurs, il est intéressant de noter que 20 % des doctorants en Europe sont des ressortissants de pays tiers. Les pays de l'UE qui attirent le plus de doctorants étrangers sont le Royaume-Uni, la France et l'Espagne et ce sont les liens historiques et linguistiques qui expliquent, en partie du moins, l'origine des doctorants qui y poursuivent leurs travaux. Ainsi, au Royaume-Uni, les doctorants proviennent principalement de la Chine, de la Malaisie, de l'Inde et des États-Unis. En France, les doctorants provenant des pays tiers à l'UE sont originaires du Maroc, de l'Algérie, de la Tunisie, du Liban et de la Chine. En Espagne, ils sont nombreux à être de nationalité mexicaine, colombienne et chilienne[855].

Des démarches supplémentaires ont été entreprises afin d'obtenir des statistiques, notamment sur le nombre de personnes présentes en UE en vertu d'un titre de séjour temporaire, mais au moment de rédiger cette fiche, elles étaient demeurées infructueuses.

4 PARTAGE DES RESPONSABILITÉS PAR RAPPORT AU RECRUTEMENT ET À LA SÉLECTION

Les États membres de l'UE sont individuellement responsables de gérer le recrutement et la sélection des travailleurs temporaires étrangers pour leur territoire respectif, y compris les chercheurs. Par conséquent, l'UE n'assume aucune responsabilité précise en la matière.

Par ailleurs, afin d'assurer le recrutement de travailleurs temporaires étrangers et de chercheurs, l'UE a mis en place une série d'initiatives liées à la mobilité de la main-d'œuvre. Ces initiatives sont présentées, à la section 6 « Initiatives liées à l'octroi des permis de séjour et de travail et à la mobilité des chercheurs ».

---

[855] PCN Mobilité 7e PCRDT, *Les résultats d'études sur la mobilité des chercheurs*, http://www.eurosfaire.prd.fr/7pc/doc/mobility/NI_28_PCNM_etude_mobilite_europe.pdf

5 PROCÉDURE APPLICABLE AU TRAITEMENT DES DOSSIERS

Les travailleurs temporaires étrangers, qu'ils soient chercheurs ou non, doivent s'adresser aux autorités du pays où ils comptent travailler pour obtenir les autorisations nécessaires. L'UE n'assume pas de responsabilités administratives à cet égard. Cela revient aux États membres qui, comme mentionné précédemment, doivent tenir compte du droit européen en vigueur.

Afin de faciliter l'ordonnancement de l'information, la section a été divisée en deux parties afin de traiter, d'une part, du droit relatif aux citoyens de l'UE et, d'autre part, du droit relatif aux ressortissants des pays tiers.

5.1 Droit relatif aux citoyens de l'Union européenne

5.1.1 Libre circulation des travailleurs

La section IV de la version consolidée du traité de Rome prévoit des dispositions particulières en matière de visa, d'asile, d'immigration et d'autres politiques liées à la libre circulation des personnes pour les États membres de l'UE. Ces dispositions visent à permettre aux citoyens européens et aux marchandises de circuler librement d'un État membre à l'autre sans avoir à subir de contrôles stricts. Sur cette base, la CEE adoptait, en 1968, le Règlement (CEE) N° 1612/68 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté. Ce règlement prévoit notamment que :

- « Tout ressortissant d'un État membre, quelque soit le lieu de sa résidence, a le droit d'accéder à une activité salariée et de l'exercer sur le territoire d'un autre État membre, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et administratives régissant l'emploi des travailleurs nationaux de cet État. »
- Ce ressortissant « [...] bénéficie notamment, sur le territoire d'un autre État membre, de la même priorité que les ressortissants de cet État dans l'accès aux emplois disponibles. »
- « Dans le cadre du présent règlement, ne sont pas applicables les dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou les pratiques administratives d'un État membre :
  - qui limitent ou subordonnent à des conditions non prévues pour les nationaux la demande et l'offre de l'emploi, l'accès à l'emploi et son exercice par les étrangers,
  - ou qui, bien qu'applicables sans acception de nationalité, ont pour but ou effet exclusif ou principal d'écarter les ressortissants des autres États membres de l'emploi offert. »
- La disposition précédente « ne concerne pas les conditions relatives aux connaissances linguistiques requises en raison de la nature de l'emploi à pourvoir. »
- « Les dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres limitant, en nombre ou en pourcentage, par entreprise, par branche d'activité, par région ou à l'échelon national, l'emploi des étrangers, ne sont pas applicables aux ressortissants des autres États membres[856]. »

Au cours des décennies qui ont suivi l'adoption du règlement, d'autres actes législatifs ayant une incidence sur la libre circulation des travailleurs ont été adoptés, notamment l'Acte unique euro-

[856] Europa, *Règlement (CEE) N° 1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté*, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31968R1612:FR:HTML

péen[857] et les accords de Schengen[858]. L'annexe II présente les autres actes législatifs ayant une incidence sur la libre circulation des travailleurs.

Afin de consolider et de modifier certains de ces actes législatifs, l'UE a adopté, le 29 avril 2004, la Directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relative au droit des citoyens de l'UE et des membres de leur famille de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres. Cette directive visait à actualiser la législation sur la liberté de lation et de séjour[859].

Par ailleurs, en plus de ces traités et de ces actes législatifs, l'UE a conclu des ententes bilatérales et multilatérales avec certains pays qui ne sont pas membres de l'UE. À titre d'exemple, les pays appartenant à l'EEE, à savoir l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège, font également partie de la zone de libre circulation des travailleurs en Europe, et ce, en vertu de l'Accord sur l'Espace Économique Européen[860]. Pour la Suisse, l'inclusion à la zone de libre circulation a été rendue possible en vertu de deux séries d'accords bilatéraux avec l'UE : les Accords bilatéraux I de 1999 et les Accords bilatéraux II de 2004[861]. Parmi ces accords :

> « L'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) introduit progressivement, entre la Suisse et l'UE, les règles de la libre circulation telles qu'elles sont appliquées dans l'UE. Les ressortissants suisses et ceux de l'UE se voient ainsi accorder le droit de choisir librement leur lieu de travail et de domicile sur les territoires des États parties. Pour cela, ils doivent être en possession d'un contrat de travail valide ou exercer une activité indépendante ou encore – s'ils n'exercent pas d'activité lucrative – disposer de moyens financiers suffisants et d'une assurance maladie. La libre circulation des personnes est en outre facilitée par un système de reconnaissance réciproque des diplômes professionnels et par une coordination des régimes nationaux de sécurité sociale[862]. »

Les détails relatifs au contenu et à l'application des accords bilatéraux entre la Suisse et l'UE sont présentés dans la fiche portant sur la Suisse[863]. Par ailleurs, il est important de noter que la libre circulation des travailleurs entre la Suisse et l'UE ne sera véritablement effective qu'à compter de 2014. Pour le moment, la Suisse applique une ouverture contrôlée des marchés du travail, ce qui présuppose que les travailleurs de l'UE doivent souscrire à certaines exigences telles que l'obligation d'obtenir une autorisation de séjour et un permis de travail[864]. Pour l'UE, l'un des prin-

---

857 Entré en vigueur en 1987, l'Acte unique européen a permis l'achèvement du marché intérieur. Europa, *Traités et droit*, http://europa.eu/abc/treaties/index_fr.htm

858 Conclus le 14 juin 1985, les accords de Schengen sont entrés en vigueur en 1995. À l'origine, ils ont été convenus entre certains États membres de la Communauté européenne (France, Allemagne, Belgique, Luxembourg et Pays-Bas). Afin de surmonter l'opposition de plusieurs pays membres (ex. : Royaume-Uni), ils ont été conclus « hors traité ». Ces accords matérialisent le principe de la libre circulation des personnes et des marchandises. Au fil des ans, les autres États de l'UE ont adhéré aux accords, à l'exception du Royaume-Uni et de l'Irlande qui n'y participent que partiellement. Sénat français, *Les accords de Schengen*, http://www.senat.fr/europe/schengen.html

859 Commission européenne, *Travailler dans un autre pays de l'UE*, http://ec.europa.eu/youreurope/nav/en/citizens/services/eu-guide/working/index_fr.html

860 European Navigator, *Accord sur l'Espace Économique Européen*, http://www.ena.lu?lang=1&doc=15053

861 DFAE et DFE, *Accords bilatéraux Suisse-UE*, http://www.europa.admin.ch/themen/00500/index.html?lang=fr

862 DFAE et DFE, *Accords bilatéraux Suisse-Union européenne*, p. 19, http://www.europa.admin.ch/themen/00500/index.html?lang=fr&download=M3wBPgDB/8ull6Du36WenojQ1NTTjaXZnqWfVp7YhmfhnapmmC7Zi6rZnqCkkIN1fniEbKbXrZ6IhuDZz8mMps2gpKfo

863 La présente étude porte sur sept administrations dont la Suisse.

864 Département fédéral des affaires étrangères, *Libre circulation des personnes*, http://www.europa.admin.ch/themen/00500/00506/00519/index.html?lang=fr
Soulignons que ces exigences varient suivant le pays d'origine du travailleur. En effet, il existe une classification qui tient compte de la date de l'adhésion des pays à l'UE.

cipaux apports de ces accords est la mise en place de l'égalité de traitement[865] entre citoyens suisses et européens en ce qui concerne le séjour et le travail[866].

Le principe de la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'UE s'applique également aux travailleurs frontaliers, c'est-à-dire aux personnes qui travaillent dans un État membre de l'UE, mais qui résident dans un autre[867].

Répercussions du principe de libre circulation

Les traités de l'UE, les actes législatifs et les ententes multilatérales et bilatérales précédemment cités ont plusieurs impacts sur la libre circulation des travailleurs au sein de l'UE. Ainsi, dans la pratique, les citoyens de l'UE, de l'EEE et de la Suisse sont dispensés des obligations de visa, de passeport et de contrôle médical à leur entrée dans un autre État de l'UE[868].

Les citoyens de l'UE, de l'EEE ou de la Suisse peuvent, à l'aide d'une carte d'identité valide, trer librement dans un État membre puis de se déplacer pendant une période de trois mois. Ils peuvent ainsi exercer l'activité professionnelle de leur choix (pourvu que l'exercice de cette té ne soit pas réglementé, *voir l'information présentée plus un peu plus loin*). Toutefois, dès qu'ils ont trouvé un emploi et au plus tard dans les trois mois suivant leur arrivée, ils doivent solliciter une carte de séjour de ressortissant d'un État membre de l'UE auprès des autorités compétentes. Cette carte est valable cinq ans et renouvelable de plein droit[869].

Exceptions au principe de libre circulation

En fonction du principe de libre circulation, l'engagement ou le recrutement d'un citoyen de l'UE ne peut être subordonné à des critères médicaux, professionnels ou autres qui, comparés à ceux appliqués aux nationaux, tendent à opérer une discrimination fondée sur la nationalité.

---

[865] Par égalité de traitement, il faut comprendre des éléments tels que conditions salariales, heures maximales pour une semaine régulière, etc.

[866] Département fédéral des affaires étrangères et Département fédéral de l'Économie, *Les principaux accords bilatéraux Suisse-UE*, p. 6, http://www.europa.admin.ch/themen/00500/index.html?lang=fr&download=M3wBPgDB/8ull6Du36WenojQ1NTTjaXZngWfVp7Yhmfhnapmmc7Zi6rZnqCkkIN1e36CbKbXrZ6IhuDZz8mMps2gpKfo

[867] Commission européenne, *Aperçu général*, http://ec.europa.eu/youreurope/nav/fr/citizens/working/cross-border/overview/index_fr.html

[868] En raison des modalités des récents élargissements de l'UE (République tchèque, Estonie, Lituanie, Lettonie, Hongrie, Pologne, Slovénie, Slovaquie, Roumanie et Bulgarie), ces nouveaux pays membres sont soumis à une période transitoire pour laquelle leurs citoyens peuvent se voir imposer des contraintes, par d'autres pays de l'UE, en matière de libre circulation des travailleurs. Il appartient aux autres États membres de l'UE de déterminer la nature de ces restrictions pour les deux premières années suivant l'adhésion. Par conséquent, les ressortissants des pays mentionnés précédemment peuvent se voir obligés d'obtenir un permis de travail. Les États membres de l'UE peuvent imposer des restrictions aux ressortissants des pays nouvellement admis pendant une période maximale de sept ans et selon certaines conditions. À terme, tous les pays de l'UE appliqueront le principe de la libre circulation des travailleurs.
Union européenne, *Objet : libre circulation des travailleurs à partir et à destination des nouveaux États membres – comment sera-t-elle appliquée en pratique?*, http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs/pr_fr.pdf
Commission européenne, *Travailler dans un autre pays de l'UE*, http://ec.europa.eu/youreurope/nav/en/citizens/services/eu-guide/working/index_fr.html

[869] Commission européenne, *Libre circulation des travailleurs*, http://ec.europa.eu/youreurope/nav/fr/citizens/working/free-circulation/index.html#

Toutefois, un travailleur qui a reçu une offre d'un employeur établi dans un État membre autre que celui dont il est ressortissant peut être amené à se soumettre à un test d'aptitude professionnelle, et ce, si l'employeur l'exige expressément dans son offre d'emploi. Ainsi, l'accès à l'emploi peut être subordonné à la possession de certaines qualifications ou de certains diplômes, d'une expérience professionnelle ou encore à la connaissance d'une langue.

Le principe de l'égalité de traitement et l'interdiction de la discrimination fondée sur la nationalité s'appliquent également pour les emplois dans le secteur public, c'est-à-dire dans :

- des entreprises du secteur public (entreprises commerciales, organismes de télécommunications, entreprises de transport public);
- des organismes ou établissements publics (universités, hôpitaux publics, établissements de recherche);
- l'administration publique.

Les États membres peuvent toutefois réserver certains postes à leurs citoyens. Il s'agit seulement des postes du secteur public qui ont trait à l'exercice de l'autorité publique et à la sauvegarde des intérêts généraux de l'État ou des collectivités publiques, à savoir les unités administratives rieures à l'État (ex. : les mairies)[870].

Il peut également exister des exceptions ou des atténuations au principe de libre circulation pour certaines catégories de travailleurs spécialisés. Ces exceptions surviennent lorsque la profession est réglementée, impliquant l'une des quatre possibilités suivantes :

- La catégorie professionnelle où le travailleur compte œuvrer fait déjà l'objet d'une coordination sur le plan de l'UE. Ce cas de figure s'applique pour les médecins, les infirmiers en soins généraux, les dentistes, les sages-femmes, les pharmaciens, les vétérinaires et les architectes. Pour ces professions, la reconnaissance des compétences est, en principe, automatique;
- Les avocats qui offrent des services occasionnels dans un autre État membre de l'UE peuvent le faire sans obtenir préalablement la reconnaissance de leur qualification. L'État membre d'accueil peut exiger, pour les activités de représentation des clients en justice, l'action de concert avec un avocat habilité auprès de la juridiction saisie. Les avocats doivent respecter les règles professionnelles et déontologiques en vigueur tant dans le pays d'accueil que dans celui d'origine. Après trois années d'activité permanente, un avocat peut obtenir la reconnaissance professionnelle tout en bénéficiant de la dispense de l'épreuve d'aptitude normalement requise pour l'accès aux professions juridiques;
- Les professions réglementées (par exemple les ingénieurs et les psychologues) sont soumises à une obligation de reconnaissance des qualifications. Cette reconnaissance peut être obtenue à la suite d'une demande, par le travailleur visé, auprès des autorités compétentes de l'État membre où le travailleur désire œuvrer. Ces autorités ont par la suite quatre mois pour répondre à la demande. En cas de différence importante dans la durée ou le contenu de la formation, ces autorités peuvent demander la réalisation d'une expérience professionnelle complétant la formation du travailleur, la complétion d'un stage d'adaptation ou la réussite d'un test d'aptitude. Une seule de ces trois mesures complémentaires peut cependant être imposée;

[870] Commission européenne, *Aperçu général*, http://ec.europa.eu/youreurope/nav/fr/citizens/working/cross-border/overview/index_fr.html

- Pour certaines professions (ex. : coiffeur, profession du bâtiment, agent et courtier d'assurance, commerçant), il se peut que l'État membre d'accueil exige une qualification particulière. Dans ce cas, il suffit au travailleur de prouver qu'il a exercé son métier, en tant qu'indépendant, pendant une durée déterminée par l'État membre concerné (dans la part des cas, de l'ordre de cinq à six ans). Ce délai peut être réduit si le travailleur a suivi une formation ou exercé sa profession à titre salarié. Si le travailleur en question n'a pas d'expérience professionnelle correspondant à la durée requise, il ne pourra exercer sa profession qu'après avoir obtenu la reconnaissance de son diplôme[871].

5.2 Droit relatif aux ressortissants des pays tiers

Au cours des dernières années, l'UE a posé les bases d'une éventuelle politique d'immigration commune, notamment lors de la Conférence de Tampere (Finlande) en 1999, où les principes de base d'une politique commune en matière d'immigration ont été formulés. À cette occasion, le Conseil européen soulignait que :

> « L'Union se doit donc d'élaborer des politiques communes dans les domaines de l'asile et de l'immigration, tout en tenant compte de la nécessité d'exercer aux frontières extérieures un contrôle cohérent afin de stopper l'immigration clandestine et de s'opposer à ceux qui l'organisent et commettent ainsi des infractions relevant de la criminalité internationale[872]. »

Dans le même ordre d'idées, le Conseil reconnaissait :

> « la nécessité d'un rapprochement des législations nationales relatives aux conditions d'admission et de séjour des ressortissants de pays tiers, fondé sur une évaluation commune tant de l'évolution économique et démographique au sein de l'Union que de la situation dans les pays d'origine[873]. »

Ainsi, le texte final de la rencontre de Tampere abordait la question de la gestion des flux migratoires et mettait en relief l'importance, pour les États membres de l'UE, de convenir :

> « [...] de poursuivre la mise en place d'une politique commune active en matière de visas et de faux documents incluant une coopération plus étroite entre les consulats de l'UE dans les pays tiers et, le cas échéant, l'établissement de bureaux communs chargés de la délivrance des visas UE[874]. »

La conférence de Tampere a notamment été suivie, en novembre 2000, par une communication de la Commission européenne, présentée au Conseil et au Parlement européen. Cette communication visait à lancer un débat avec les autres institutions de l'UE, les États membres et la société civile, sur la création d'une politique commune de l'immigration[875]. Ainsi, la communication de la Commission recommandait la mise au point d'une approche commune en matière de gestion de l'immigration prenant en compte les éléments suivants :

- le développement économique et démographique de l'UE;

---

871 Commission européenne, *Travailler dans un autre pays de l'UE*, http://ec.europa.eu/youreurope/nav/en/citizens/services/eu-guide/working/index_fr.html

872 Présidence de l'Union européenne, *Conseil européen de Tampere, 15 et 16 octobre 1999 : Conclusions de la présidence*, http://www.europarl.europa.eu/summits/tam_fr.htm

873 *Ibid.*

874 *Ibid.*

875 Commission européenne, *Vers une politique commune de l'Union européenne en matière d'immigration*, http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_fr.htm

- la capacité de réception de chaque État membre ainsi que les liens historiques et culturels avec les pays d'origine;
- la situation des pays d'origine et l'incidence de la politique migratoire sur celle-ci (fuite des cerveaux);
- la nécessité de développer des politiques d'intégration spécifiques (fondées sur le ment équitable des ressortissants de pays tiers en séjour régulier dans l'Union, la tion de l'exclusion sociale, du racisme et de la xénophobie et le respect de la diversité)[876].

En juillet 2001, la Commission européenne a présenté une proposition de directive sur les conditions d'admission et de séjour des travailleurs de pays tiers. Intitulée *Directive du Conseil relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi salarié ou de l'exercice d'une activité économique indépendante*, cette directive proposait une approche en deux temps comprenant :

- la définition d'un cadre juridique commun sur l'admission des migrants économiques;
- la mise en place d'un mécanisme de coordination ouvert sur la politique communautaire en matière d'immigration.

De plus, la directive prévoyait les principaux objectifs et les grands principes sur lesquels devrait s'appuyer le cadre juridique commun[877]. Toutefois, en raison de divergences entre les États membres sur les éléments contenus dans la directive, cette dernière n'a pas été adoptée[878].

Depuis cette première tentative, plusieurs directives en matière de gestion de l'immigration ont tout de même pu être adoptées, à savoir :

- la directive 2003/86/CE du Conseil du 22 septembre 2003 relative au droit au regroupement familial;
- la directive 2003/109/CE du Conseil du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée;
- la directive 2004/114/CE du Conseil du 13 décembre 2004 relative aux conditions d'admission des ressortissants de pays tiers à des fins d'études, d'échange d'élèves, de formation non rémunérée ou de volontariat;
- la directive 2005/71/CE du Conseil du 12 octobre 2005 relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique.

Les directives constituent le cœur du droit européen en ce qui a trait à la gestion de l'immigration pour les ressortissants des pays tiers. De par leur nature, elles lient les États membres quant au résultat à atteindre, tout en laissant aux instances nationales la prérogative de déterminer la forme et les moyens d'application. Ainsi, même s'ils demeurent les principaux acteurs en matière de gestion de l'immigration, les balises contenues dans les directives citées précédemment doivent être prises en compte par les États membres.

---

876 Commission européenne, *Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen : Une politique communautaire en matière d'immigration*, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2000:0757:FIN:FR:PDF

877 Conseil de l'Union européenne, *Directive du Conseil relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi salarié ou de l'exercice d'une activité économique indépendante*, p. 2, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0386:FIN:FR:PDF

878 Commission européenne, *Vers une politique commune de l'Union européenne en matière d'immigration*, http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_fr.htm

Par ailleurs, certains États membres de l'UE (Irlande, Royaume-Uni et Danemark) peuvent, en vertu de certaines dispositions des traités, ne pas participer à l'adoption d'une directive. Le tableau suivant présente si ces trois pays doivent tenir compte de chacune de ces directives.

TABLEAU 25 : PARTICIPATION À L'ADOPTION DES DIRECTIVES DE L'UE EN MATIÈRE D'IMMIGRATION EN PROVENANCE DE PAYS TIERS

Directives	Irlande	Royaume-Uni	Danemark
Directive relative au droit au regroupement familial	Non	Non	Non
Directive relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée	Non	Non	Non
Directive relative aux conditions d'admission des ressortissants de pays tiers à des fins d'études, d'échange d'élèves, de formation non rémunérée ou de volontariat	Non	Non	Non
Directive relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique	Oui	Non	Non

De ces quatre directives, seule celle portant sur les ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique est pertinente pour la présente recherche. Les autres, bien qu'elles fassent partie du droit européen et qu'elles soient liées à la mise en place d'une politique commune d'immigration au niveau européen, ne traitent pas des travailleurs temporaires étrangers.

5.2.1 Directive relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche

Cette directive du 12 octobre 2005 du Conseil européen (2005/71/CE) lie les États membres de l'UE. Elle traite des conditions d'admission dans les États membres des chercheurs de pays tiers. Elle vise les chercheurs qui désirent être admis pour une durée supérieure à trois mois pour des fins de recherche, et ce, à l'exclusion des doctorants et des chercheurs permanents en position de détachement (transfert inter-entreprise)[879].

Par cette directive, le Conseil européen vise notamment à uniformiser les procédures d'admission des chercheurs étrangers à travers les pays membres de l'UE. Pour ce faire, le Conseil énonce que les chercheurs étrangers doivent être admis dans le cadre de conventions d'accueil avec des organismes de recherche agréés par les autorités de chaque État membre. Ainsi, la première exigence de la directive concerne l'agrément des organismes de recherche. Selon l'article 5 de la directive :

> « Tout organisme de recherche qui souhaite accueillir un chercheur dans le cadre de la procédure d'admission prévue par la présente directive est préalablement agréé à cet effet par l'État

[879] Conseil de l'Union européenne, *Directive du Conseil relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique*, p. 17, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:289:0015:0022:FR:PDF
La fiche *France* réalisée dans le cadre de la présente étude illustre bien le cas d'un État ayant transposé, dans son droit national, la directive de l'UE.

membre concerné. L'agrément des organismes de recherche est conforme aux procédures prévues dans la législation nationale ou la pratique administrative des États membres[880]. »

L'agrément prévu par la directive est d'une durée minimale de cinq ans.

La convention d'accueil précise la relation juridique entre l'organisme de recherche et le cheur de même que les conditions de travail du chercheur[881]. Au sens de l'article 6 de la directive, par la signature d'une convention d'accueil, le chercheur s'engage à mener à bien le projet de cherche et l'organisme de recherche s'engage à accueillir le chercheur à cette fin. Pour qu'un ganisme de recherche puisse signer une telle convention, les conditions suivantes doivent être respectées :

- Le projet de recherche a été accepté par les organes compétents de l'organisme après l'examen des éléments suivants :
  - L'objet des recherches, leur durée et la disponibilité des moyens financiers nécessaires à leur réalisation;
  - Les qualifications du chercheur au regard de l'objet des recherches. Celles-ci doivent être attestées par une copie certifiée conforme de ses diplômes, conformément à la définition du terme *chercheur* telle que présentée dans la directive (cette définition est présentée à la section 3 de la présente fiche).
- Le chercheur dispose, durant son séjour, des ressources mensuelles suffisantes, conformément au montant minimal rendu public à cette fin par l'État membre, pour subvenir à ses besoins et aux frais de retour sans recourir au système d'aide sociale de l'État membre concerné;
- Au cours de son séjour, le chercheur dispose d'une assurance maladie couvrant l'ensemble des risques contre lesquels les ressortissants de l'État membre concerné sont habituellement assurés dans ce dernier.

La directive prévoit également que les États membres peuvent exiger, conformément à leur législation nationale, un engagement par écrit de l'organisme de recherche. Cet engagement vise à ce que l'organisme de recherche qui reçoit le chercheur assume la responsabilité du remboursement des frais liés au séjour ou au retour du chercheur qui occuperait illégalement le territoire de l'État d'accueil. Cette prérogative ne peut être exercée que si les frais liés au séjour ou au retour du chercheur en question ont été financés à même des fonds publics. Cette responsabilité financière prend fin au plus tard six mois après la fin de la convention d'accueil[882].

Conditions d'admission

Au sens de la directive, les chercheurs étrangers qui demandent à être admis aux fins de recherche au sein d'un État membre doivent :

- présenter un document de voyage valide, conformément à ce que prévoit la législation nationale. Les États membres peuvent exiger que la période de validité du document de voyage couvre au moins la durée du titre de séjour;

[880] Conseil de l'Union européenne, *Directive du Conseil relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique*, p. 18, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:289:0015:0022:FR:PDF

[881] *Ibid.*, p. 19.

[882] *Ibid.*, p. 18.

- présenter une convention d'accueil signée avec un organisme de recherche agréé;
- présenter, le cas échéant, une attestation de prise en charge délivrée par l'organisme de recherche.

La directive prévoit également que pour être admis, un chercheur ne doit pas être considéré comme une menace pour l'ordre public, la sécurité publique ou la santé publique. Ces conditions d'admission doivent être vérifiées par les États membres. Il est également à noter que ces niers peuvent vérifier les modalités sur la base desquelles la convention d'accueil a été signée[883].

Titre de séjour et avantages y étant associés

Pour ce qui est de la durée du titre de séjour, la directive demande aux États membres de délivrer aux chercheurs étrangers un titre de séjour pour une durée d'au moins un an et de le renouveler si les conditions relatives à la convention d'accueil et à l'admission continuent d'être remplies. Par ailleurs, si la durée du projet de recherche n'excède pas un an, le titre de séjour doit être délivré pour une durée égale à celle du projet[884].

Selon la directive, le titulaire d'un titre de séjour bénéficie de l'égalité de traitement avec les ressortissants du pays d'accueil pour les éléments suivants :

- La reconnaissance des diplômes, des certificats et autres qualifications professionnelles, conformément aux procédures nationales pertinentes;
- Les conditions de travail, y compris les conditions de rémunération et de licenciement;
- Certains avantages sociaux (*cet aspect est abordé plus en détail à la section 7 du présent document*);
- Les avantages fiscaux;
- L'accès aux biens et aux services et la fourniture de biens et de services à la disposition du public[885].

En matière de mobilité entre les États membres, la directive demande que le ressortissant d'un pays tiers qui a été admis en tant que chercheur au titre de la présente directive soit autorisé à mener une partie de ses travaux de recherche dans un autre État membre, et ce, s'il respecte les conditions énoncées dans la directive. Ainsi, si le chercheur séjourne dans un autre État membre pendant une durée ne dépassant pas trois mois, il peut mener ses travaux de recherche sur la base de la convention d'accueil conclue dans le premier État membre, pour autant qu'il dispose de ressources suffisantes dans l'autre État membre et qu'il ne soit pas considéré par celui-ci comme une menace pour l'ordre public, la sécurité publique ou la santé publique. Par ailleurs, si le chercheur séjourne dans un autre État membre pendant plus de trois mois, l'État membre concerné peut exiger la conclusion d'une nouvelle convention d'accueil pour les travaux de recherche devant être réalisés dans cet État membre.

---

883 Conseil de l'Union européenne, *Directive du Conseil relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique*, p. 19, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:289:0015:0022:FR:PDF

884 *Ibid.*, p. 20.

885 Conseil de l'Union européenne, *Directive du Conseil relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique*, p. 20, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:289:0015:0022:FR:PDF

La directive souligne également que : « Lorsque la législation pertinente subordonne l'exercice de la mobilité à l'obtention d'un visa ou d'un titre de séjour, ce visa ou ce titre est accordé tement dans un délai qui n'entrave pas la poursuite de la recherche, tout en laissant aux autorités compétentes suffisamment de temps pour traiter la demande[886]. » De plus, les États membres ne peuvent exiger du chercheur qu'il quitte leur territoire afin de présenter sa demande de visa ou de titre de séjour.

En ce qui concerne les procédures administratives relatives aux demandes de séjour, les dispositions suivantes s'appliquent :

- Les États membres déterminent si les demandes de titre de séjour doivent être introduites par le chercheur ou par l'organisme de recherche concerné;
- La demande est prise en considération et examinée lorsque le ressortissant de pays tiers concerné se trouve en dehors du territoire des États membres dans lesquels la personne souhaite être admise;
- Les États membres peuvent accepter, conformément à leur législation nationale, une demande introduite alors que le ressortissant de pays tiers concerné se trouve déjà sur leur territoire;
- L'État membre concerné accorde au ressortissant d'un pays tiers qui a présenté une demande et qui remplit les conditions relatives à la convention d'accueil et à l'admission, toutes les facilités pour obtenir les visas requis[887].

Toujours en matière de procédure administrative, la directive énonce que : « Si les renseignements fournis à l'appui de la demande sont insuffisants, l'examen de la demande peut être suspendu, et les autorités compétentes informent le demandeur de tout renseignement supplémentaire dont elles ont besoin. Toute décision de refuser une demande de titre de séjour est notifiée au ressortissant de pays tiers concerné conformément aux procédures de notification prévues par la législation nationale applicable. La notification indique les voies de recours ouvertes à l'intéressé, ainsi que le délai dans lequel il peut agir. Lorsqu'une demande est refusée ou qu'un titre de séjour, délivré conformément à la présente directive, est retiré, la personne concernée a le droit d'exercer un recours juridictionnel auprès des autorités de l'État membre concerné[888]. »

Évaluation de la directive

En dernier lieu, les dispositions finales de la directive exigent notamment que « périodiquement, et pour la première fois trois ans au plus tard après l'entrée en vigueur de la présente directive, la Commission fait rapport au Parlement européen et au Conseil sur l'application de la présente directive dans les États membres et propose, le cas échéant, les modifications nécessaires. » Il est à noter que malgré cette disposition, la Commission n'a pas produit, à ce jour, le rapport en question[889]. Ce rapport aurait normalement dû être déposé au plus tard en octobre 2008. Par ailleurs, la directive exigeait des États membres qu'ils aient mis en place les dispositions législatives, ré-

---

886 Conseil de l'Union européenne, *Directive du Conseil relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique*, p. 20-21, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:289:0015:0022:FR:PDF

887 *Ibid.*, p. 21.

888 *Ibid.*

889 Martin Schieffer (14 mai 2009). *Report on Directive 2005/71/CE*, [courrier électronique à Mathieu Carrier], [en ligne], mathieu_carrier@enap.ca

glementaires et administratives pour se conformer à la directive au plus tard le 12 octobre 2007[890].

5.2.2 Autres actions de l'UE visant à faciliter l'admission, le travail et le séjour de chercheurs étrangers

En plus de la Directive 2005/71/CE, deux recommandations visant à faciliter l'admission, le travail et le séjour de chercheurs étrangers au sein de l'UE ont été publiés par le Conseil européen. Toutefois, étant donné qu'il s'agit de recommandations, ils ne lient pas les États membres. Certains des éléments compris dans ces recommandations ont par ailleurs été repris dans la Directive.

Recommandation du Conseil visant à faciliter l'admission des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique

La Recommandation du Conseil du 12 octobre 2005 (2005/762/CE) visant à faciliter l'admission des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique dans la Communauté européenne[891] a été adoptée afin d'inviter les États membres à faciliter l'admission des chercheurs étrangers dans l'attente de la mise en œuvre de la Directive 2005/71/CE, et ce, dans un contexte où la mise en œuvre des directives de l'UE par les pays membres est un processus qui peut se révéler long et complexe[892].

Sur le plan de l'admission à des fins de recherche, la recommandation invite les États à assurer aux chercheurs des conditions travail favorables pour mener leurs travaux. Le Conseil indique que cela peut se traduire en les dispensant de permis de travail, ou à défaut en prévoyant que ce permis de travail leur est octroyé de plein droit, ou au terme de procédures accélérées. Par ailleurs, le Conseil suggère que l'admission des chercheurs étrangers ne soit pas limitée par des quotas d'admission et qu'on leur garantisse la possibilité de travailler comme chercheur, de prolonger ou de renouveler leur permis de travail.

Le Conseil rappelle également aux États membres qu'il serait avantageux de délivrer aussi rapidement que possible les titres de séjour demandés par les chercheurs étrangers, de faciliter les procédures accélérées, de garantir le renouvellement de leur titre de séjour et d'impliquer les organismes de recherche dans la procédure d'admission des chercheurs.

Par ailleurs, il est aussi recommandé de faciliter et de soutenir le regroupement des membres de la famille du chercheur étranger et de prévoir, pour eux, des conditions et des procédures « favorables et attractives ».

---

890 Conseil de l'Union européenne, *Directive du Conseil relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique*, p. 21, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:289:0015:0022:FR:PDF

891 Conseil de l'Union européenne, *Recommandation du Conseil du 12 octobre 2005 visant à faciliter l'admission des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique dans la Communauté européenne*, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32005H0762:FR:HTML

892 L'Irlande, le Royaume-Uni et le Danemark n'ont pas participé à l'adoption de la recommandation.

Recommandation du Parlement européen et du Conseil visant à faciliter la délivrance par les États membres de visas uniformes de court séjour pour les chercheurs ressortissants de pays tiers se déplaçant aux fins de recherche scientifique

Publiée quelques jours avant la directive 2005/71/CE et la recommandation 2005/762/CE, cette recommandation du Parlement européen et du Conseil du 28 septembre 2005 vise à inciter les États à faciliter la délivrance de visas uniformes de court séjour aux chercheurs étrangers se déplaçant aux fins de recherche scientifique dans la Communauté européenne[893].

Ainsi, le Parlement et le Conseil demandent aux États membres de considérer les chercheurs étrangers comme étant des personnes de bonne foi et de leur accorder les facilités prévues par l'acquis communautaire lors des procédures de délivrance d'un visa de court séjour. Ils incitent également les États membres à faciliter la délivrance de visas en s'engageant à les examiner rapidement. De plus, afin de promouvoir la mobilité internationale des chercheurs une fois admis sur le territoire de l'UE, le Parlement et le Conseil enjoignent les États membres à leur délivrer des visas à entrées multiples. Il est aussi demandé que les États prennent en considération la durée des programmes de recherche auxquels les chercheurs participent lorsqu'ils déterminent la durée de validité des visas.

Par ailleurs, dans l'objectif d'harmoniser les procédures à l'échelle de l'UE, il est proposé que les États adoptent une approche similaire en ce qui a trait aux justificatifs que les chercheurs doivent joindre à leur demande de visa. Enfin, la recommandation propose que la délivrance de visas aux chercheurs étrangers s'effectue sans frais de dossier pour les chercheurs.

6 INITIATIVES LIÉES À L'OCTROI DES PERMIS DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL ET À LA MOBILITÉ DES CHERCHEURS

La principale initiative de l'UE en matière d'octroi des permis de séjour et de travail consiste en l'éventuelle mise en place d'une « carte bleue » pour les ressortissants des pays tiers. Par ailleurs, plusieurs initiatives favorisant la mobilité de la main-d'œuvre, incluant l'attractivité des chercheurs, ont été recensés. L'initiative principale consiste en l'instauration d'un EER. Dans le cadre de la mise en place de cette initiative, la Commission européenne a élaboré une *Charte européenne du chercheur* et du *Code de conduite pour le recrutement du chercheur*. Par ailleurs, deux réseaux consacrés à la mobilité de la main-d'œuvre (EURES) et l'autre à la recherche (EURAXESS)[894] sont aussi présentés de même qu'une initiative de la Commission européenne touchant la reconnaissance des qualifications. Enfin, s'inscrivant en harmonie avec l'ensemble des initiatives européennes qui visent à faciliter la mobilité des chercheurs au sein de l'UE, une publication récente de la Commission européenne sur les carrières et la mobilité des chercheurs est présentée, et ce, même si elle n'est pas de nature contraignante pour les États membres.

---

[893] Conseil de l'Union européenne, *Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 28 septembre 2005 visant à faciliter la délivrance par les États membres de visas uniformes de court séjour pour les chercheurs ressortissants de pays tiers se déplaçant aux fins de recherche scientifique dans la Communauté*, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32005H0761:FR:HTML
Par ailleurs, l'Irlande, le Royaume-Uni et le Danemark n'ont pas participé à l'adoption de la recommandation.

[894] De nombreuses initiatives touchant le financement des projets de recherche, des déplacements et des séjours de chercheurs sont également mises en œuvre à l'échelle de l'UE (ex. : les actions Marie Curie qui financent les chercheurs et les enseignants chercheurs qui effectuent des séjours dans d'autres pays pour des travaux de recherche). Toutefois, ces initiatives touchant principalement le financement, elles ne seront pas abordées dans le cadre des présents travaux.

6.1 Carte bleue

Cette initiative, lorsque mise en application, sera destinée aux ressortissants des pays tiers tement qualifiés[895].

La carte bleue, inspirée de la *Green Card* américaine, est un projet lancé par la Commission européenne en 2007. À l'heure actuelle, il n'existe pas encore de cadre législatif formel qui contraint les États à délivrer cette carte. Il s'agit plutôt d'un processus déjà amorcé, qui devrait être mené à terme sous peu dans la mesure où les institutions européennes donnent leur aval au projet. À terme, la carte bleue ne remplacera pas les systèmes nationaux déjà en place. Elle constituera plutôt un moyen supplémentaire pour attirer les travailleurs hautement qualifiés dans le cadre d'une procédure unifiée.

Dans un rapport consultatif adopté et amendé par le Parlement européen en novembre 2008, les caractéristiques que devra remplir le futur titulaire de la carte bleue ont été définies. Selon ce rapport, le futur titulaire devrait avoir trouvé un emploi dans l'UE, avoir au moins cinq ans d'expérience dans le secteur concerné ou un diplôme universitaire reconnu par l'État membre. Ainsi, les titulaires d'une carte bleue devront prouver qu'ils ont obtenu un diplôme sanctionnant un cycle d'études de trois ans au moins ou qu'ils bénéficient de qualifications professionnelles élevées, à savoir une qualification sanctionnée par une expérience professionnelle d'au moins cinq ans, comparable à un diplôme de l'enseignement supérieur, avec une occupation à une fonction supérieure de deux ans au minimum[896].

Parmi les autres exigences qui devraient être liées à l'obtention de la carte bleue, les titulaires d'une carte bleue devront prouver qu'ils possèdent une assurance maladie pour eux et pour leur famille. De plus, les titulaires devront également démontrer qu'ils ne représentent pas une menace pour l'ordre public, la sécurité ou la santé publique[897].

Le contrat de travail du titulaire de la carte devrait lui garantir un revenu d'au moins 1,7 fois le salaire brut moyen de l'État membre de résidence et ce salaire ne devrait pas être inférieur à celui d'un travailleur comparable dans le pays d'accueil. La carte bleue permettra également à son titulaire de bénéficier du regroupement familial (son conjoint pouvant également rechercher un emploi dans l'UE) et de la couverture sociale de l'État concerné[898]. La nature de la couverture sociale n'est cependant pas encore définie. Pour l'instant, comme mentionné précédemment, le titulaire de la carte bleu devra avoir sa propre assurance maladie.

Il est à noter que, dans la version amendée du rapport, le Parlement estime que les États membres doivent pouvoir rester totalement libres d'admettre ou non des ressortissants de pays tiers hautement qualifiés. Les États membres doivent donc pouvoir tenir compte de leurs besoins de main-d'œuvre aux niveaux national et régional. De plus, les États membres demeurent libres d'accorder la préférence aux citoyens de l'UE ou aux ressortissants de pays tiers déjà présents sur le territoire de l'UE, ce qui leur permet de contrôler l'accès à leur marché national du travail[899].

---

[895] Parlement européen, *Fiche de procédure*, http://www.europarl.europa.eu/oeil/file.jsp?id=5553642&noticeType=null&language=fr

[896] *Ibid.*

[897] *Ibid.*

[898] Parlement européen, *Une carte bleue européenne pour faciliter l'immigration hautement qualifiée*, http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=IM-PRESS&reference=20081117IPR42214&language=FR

[899] Parlement européen, *Fiche de procédure*, http://www.europarl.europa.eu/oeil/file.jsp?id=5553642&noticeType=null&language=fr

Résultats obtenus, facteurs de succès, écueils rencontrés et coûts

La carte bleue n'étant pas encore en place, il n'est pas possible d'obtenir d'informations relatives aux résultats obtenus.

Par ailleurs, pour l'instant, le principal écueil rencontré consiste, comme pour la plupart des projets nécessitant la prise d'actes législatifs au sein de l'UE, à concilier les différents intérêts des États membres. À cet effet, les députés du Parlement européen :

> « [...] estiment que les États membres doivent pouvoir décider combien de cartes bleues ils souhaitent accorder chaque année. Selon eux, la carte ne doit pas être considérée comme un droit pour le migrant, qui peut se la voir refuser même s'il remplit les critères requis. Les autorités nationales doivent aussi pouvoir refuser d'accueillir les titulaires d'une carte bleue attribuée par un autre État membre, pour lui préférer une solution nationale ou communautaire[900]. »

De plus, certains députés du Parlement européen ont souligné « [...] que les États membres ne devraient pas participer activement à la fuite des cerveaux des pays tiers par le biais de la carte bleue, dans les secteurs où ces pays souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre, en particulier dans les secteurs de la santé et de l'éducation[901]. »

Au cours des recherches, aucune information relative aux coûts liés à la mise en place de la carte bleue n'a été rencontrée.

6.2 Espace européen de la recherche

La Commission européenne travaille depuis plusieurs années à la mise en place d'un EER, c'est-à-dire un espace unifié permettant :

- aux chercheurs de se déplacer et d'interagir sans entraves tout en bénéficiant d'infrastructures de haut niveau et en collaborant avec des réseaux de recherche;
- le partage, l'enseignement, la valorisation et l'utilisation des connaissances à des fins sociales, commerciales et politiques;
- l'optimisation et l'ouverture des programmes de recherche européens, nationaux et régionaux, de manière à soutenir la meilleure recherche à travers l'Europe ainsi que la coordination de ces programmes afin de répondre collectivement aux principaux défis;
- le développement de liens étroits avec des partenaires internationaux pour que l'Europe bénéficie du progrès mondial des connaissances, qu'elle contribue à ce dernier et adopte un rôle important dans les initiatives internationales[902].

La mise en place de cet espace découle d'un objectif fixé par le Conseil européen lors de la rencontre de Lisbonne en 2000. Cet objectif consiste à faire de l'UE, d'ici 2010, l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde. Ultimement, l'EER contribuera :

> « [...] au développement d'un marché européen du travail attrayant, ouvert et durable pour les chercheurs, au sein duquel les conditions cadres permettent de recruter et de conserver des

[900] Parlement européen, *Une carte bleue européenne pour faciliter l'immigration hautement qualifiée*, http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=IM-PRESS&reference=20081117IPR42214&language=FR

[901] *Ibid.*

[902] Commission européenne, *Qu'est-ce que l'Espace européen de la recherche?*, http://ec.europa.eu/research/era/index_fr.html

chercheurs de grande valeur, dans des environnements favorisant l'efficacité des ces et la productivité[903]. »

Le financement des initiatives associées à la consolidation de l'EER passe notamment par les programmes-cadres de recherche et de développement technologique de l'UE. Adoptés depuis 1984, il s'agit de programmes-cadres pluriannuels. Le dernier programme-cadre, le septième, couvre la période 2007-2013[904]. Il a un budget de 50 521 M€, soit en moyenne 7 217 M€ par an[905]. Le dernier programme-cadre poursuit quatre objectifs principaux correspondant à quatre programmes spécifiques. Ces quatre programmes, qui structurent l'effort de recherche européen, visent à :

- Coopération – Stimuler la coopération et renforcer les liens entre l'industrie et la recherche par rapport à neuf thèmes de recherche en particulier[906];
- Idées – Renforcer la recherche exploratoire en Europe;
- Personnes – Mobiliser les ressources financières nécessaires à l'amélioration des perspectives de carrière des chercheurs en Europe et attirer plus de jeunes chercheurs de qualité[907];
- Capacités – Donner aux chercheurs des outils permettant de renforcer la qualité et la compétitivité de la recherche européenne. Cela se traduit par de l'investissement dans les infrastructures de recherche.

La mise en place de l'EER vise à lutter contre trois des faiblesses ayant été associées à la recherche en Europe, soit : « le financement insuffisant de la recherche, l'exploitation insuffisante des résultats de la recherche et la fragmentation des activités de recherche[908] ». La mise en place de l'EER vise également à permettre aux États membres de consacrer globalement 3 % du produit intérieur brut de l'UE à la recherche[909]. Un récent rapport de la Commission indique qu'entre 2000 et 2006, les dépenses consacrées à la recherche au sein de l'UE ont progressé de 14,8 %[910]. Ce même rapport souligne également que le pourcentage du produit intérieur brut de l'UE consacré à la recherche s'établissait à 1,84 % en 2006[911].

---

903 Commission européenne, *Charte européenne du chercheur : Code de conduite pour le recrutement du chercheur*, p. 4-5, http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_en-fr.pdf

904 Il s'agit du deuxième depuis le lancement de la stratégie de Lisbonne en 2000.

905 Europa, *Septième programme-cadre (2007-2013): Bâtir l'Europe de la connaissance*, http://europa.eu/legislation_summaries/energy/european_energy_policy/i23022_fr.htm

906 La santé, l'alimentation, l'agriculture et la biotechnologie; les technologies de l'information et de la communication; les nanosciences, les nanotechnologies, les matériaux et les nouvelles technologies de production; l'énergie; l'environnement (changements climatiques inclus); les transports (aéronautique comprise); les sciences socio-économiques et humaines; la sécurité; l'espace.

907 Ce programme a été élaboré sur la base des Actions Marie Curie. Ces actions ont « longtemps été l'une des composantes les plus populaires et appréciées des programmes-cadres communautaires de Recherche et Développement technologique. Leur orientation s'est considérablement affinée avec le temps, passant d'un simple programme de bourses de mobilité à un programme dédié à la promotion des carrières de chercheurs. » Commission européenne Cordis, *Personnes*, http://cordis.europa.eu/fp7/people/home_fr.html

908 PCN Mobilité 7e PCRDT, *L'Espace Européen de la Recherche et la Mobilité des Chercheurs*, p. 1, http://www.eurosfaire.prd.fr/7pc/doc/mobility/NI_25_PCNM_politique_mobilite.pdf

909 Commission européenne, *Qu'est-ce que l'Espace européen de la recherche?*, http://ec.europa.eu/research/era/index_fr.html

910 Commission européenne, *A more research-intensive and integrated European Research Area*, p. 8, http://ec.europa.eu/research/era/pdf/key-figures-report2008-2009_en.pdf

911 *Ibid.*, p. 18.

En 2007, la Commission européenne a rendu public un livre vert intitulé *L'Espace européen de la recherche : nouvelles perspectives*. Celui-ci trace notamment un portrait de la situation de la cherche en Europe et présente les grandes orientations et les objectifs de l'UE en cette matière. Il constitue le point de départ d'un processus de consultation (mené auprès du Parlement péen, des États membres et des chercheurs) qui visait à débattre des orientations relatives à l'instauration de l'EER pour qu'il soit plus ouvert, plus compétitif et plus attractif[912].

Ainsi, le livre vert présente de la manière suivante les caractéristiques que devrait avoir l'EER selon la Commission :

- Un flux suffisant de chercheurs compétents, avec un niveau élevé de mobilité entre institutions, disciplines, secteurs et pays;
- Des infrastructures de recherche d'envergure mondiale, intégrées, mises en réseau et accessibles aux équipes de chercheurs de toute l'Europe et du reste du monde, grâce notamment à de nouvelles générations d'infrastructures de communications électroniques;
- D'excellentes institutions de recherche, engagées dans une coopération et des partenariats public-privé efficaces, et qui constituent le noyau de groupements de recherche et d'innovation, notamment des « communautés de recherche virtuelles », surtout spécialisées dans des domaines interdisciplinaires, et qui peuvent mobiliser une masse critique de ressources humaines et financières;
- Un véritable partage des connaissances, notamment entre la recherche publique et les entreprises, ainsi qu'avec le grand public;
- Des programmes et priorités de recherche bien coordonnés, comprenant un volume appréciable d'investissements dans la recherche publique programmés conjointement à l'échelon européen, ce qui implique des priorités communes, une mise en œuvre coordonnée et une évaluation conjointe;
- Une large ouverture de l'EER sur le monde, accordant une place particulière aux pays voisins et accompagnés d'une forte détermination à relever les défis mondiaux avec les partenaires de l'Europe[913].

De ces caractéristiques, la première et la dernière touchent l'admission, le travail et le séjour des chercheurs et appuient les différentes initiatives européennes visant à favoriser la mobilité des chercheurs[914].

Redoublant d'efforts pour assurer l'établissement effectif de l'EER, le 2 décembre 2008, le Conseil de l'UE a adopté une vision commune de l'EER :

> « D'ici 2020, tous les acteurs profiteront pleinement de la "cinquième liberté" dans l'ensemble de l'EER: libre circulation des chercheurs, des connaissances et des technologies. L'EER offre des conditions attrayantes et est soumis à une gouvernance efficace et performante permettant de mener des activités de recherche et d'investir dans les secteurs à forte intensité de R&D en Europe. Il crée une valeur ajoutée forte en encourageant une saine concurrence scientifique à l'échelle européenne, tout en assurant le niveau approprié de coopération et de

---

912 Commission européenne, *Livre Vert L'Espace européen de la recherche: nouvelles perspectives*, http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_gp_final_fr.pdf

913 *Ibid.*, p. 2-3.

914 PCN Mobilité 7e PCRDT, *L'Espace Européen de la Recherche et la Mobilité des Chercheurs*, http://www.eurosfaire.prd.fr/7pc/doc/mobility/NI_25_PCNM_politique_mobilite.pdf
Commission européenne, *Initiatives spécifiques pour développer l'Espace européen de la recherche*, http://ec.europa.eu/research/era/specific-era-initiatives_fr.html

coordination. L'EER répond aux besoins et aux attentes des citoyens et contribue efficacement au développement durable et à la compétitivité de l'Europe[915]. »

Plusieurs initiatives européennes en matière de recherche et de mobilité des chercheurs s'inscrivent dans le contexte de la mise en place de l'EER[916]. Toutefois, ces initiatives n'ont pas de ractère contraignant pour les États membres. C'est notamment le cas de la *Charte européenne du chercheur* et du *Code de conduite pour le recrutement du chercheur* (2005).

6.2.1 Charte européenne des chercheurs et Code de conduite pour le recrutement du chercheur

La *Charte européenne des chercheurs* et le *Code de conduite pour le recrutement du chercheur* s'inscrivent dans la lignée de l'objectif de Lisbonne. Élaborés en 2005, ils font partie d'une même recommandation de la part de la Commission européenne même s'il s'agit de deux éléments distincts. En préambule à la Charte et au Code, la Commission européenne formule, à l'attention des États membres, un certain nombre de recommandations qui les incitent à mettre en place les mesures nécessaires afin de favoriser le recrutement, l'accueil et la rétention des chercheurs sur le territoire de l'UE. L'annexe I présente les recommandations intégrales de la Commission.

La Charte et le Code exposent les principes essentiels qui devraient être respectés par les chercheurs et les institutions de recherche. Bien que ces principes n'aient pas force de loi (les recommandations ne lient pas les États membres), la signature de la Charte et du Code par un nombre important d'universités et d'organismes de recherche témoigne d'une volonté commune de les mettre en œuvre[917].

La Charte établit les rôles, les responsabilités et les prérogatives des chercheurs, des employeurs et des bailleurs de fonds des chercheurs[918]. Son objectif premier est « [...] d'assurer que les relations entre les chercheurs et les employeurs ou bailleurs de fonds soient de nature à favoriser la réussite en ce qui concerne la production, le transfert, le partage et la diffusion des connaissances et du développement technologique, et à favoriser le développement de carrière des chercheurs[919]. » Elle comprend également plusieurs principes qui abordent des aspects tels que la liberté de recherche, l'éthique, la responsabilité et l'attitude professionnelles et les obligations contractuelles et légales[920].

---

915 Commission européenne – Recherche, *Vision 2020 pour l'Espace européen de la recherche*, http://ec.europa.eu/research/era/2020_era_vision_fr.html

916 La section du site de la Commission européenne sur l'EER en présente plusieurs, mais aucune n'est contraignante. Certaines initiatives ont trait à la gouvernance de l'EER, d'autres aux infrastructures, au partage des connaissances, à la programmation des activités de recherche et aux activités de coopération scientifique et technologique internationale. Une initiative concerne plus spécifiquement la carrière et la mobilité des chercheurs. Elle est présentée à la section 6.6 « Favoriser les carrières et la mobilité des chercheurs : un partenariat européen ». Commission européenne – Recherche ERA, *Initiatives spécifiques pour développer l'Espace européen de la recherche*, http://ec.europa.eu/research/era/specific-era-initiatives_fr.html

917 PCN Mobilité 7e PCRDT, *L'Espace Européen de la Recherche et la Mobilité des Chercheurs*, p. 3, http://www.eurosfaire.prd.fr/7pc/doc/mobility/NI_25_PCNM_politique_mobilite.pdf
À ce jour, la charte a été signée par plus de 100 organisations représentant plus de 600 institutions européennes et non européennes. EURAXESS, *Introduction*, http://ec.europa.eu/euraxess/index_en.cfm?l1=0&l2=3

918 Commission européenne, *Charte européenne du chercheur : Code de conduite pour le recrutement des chercheurs*, p. 10, http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_en-fr.pdf

919 *Ibid.*

920 Commission européenne, *Charte européenne du chercheur : Code de conduite pour le recrutement des chercheurs*, p. 12-16, http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_en-fr.pdf

En ce qui a trait au Code de conduite, il s'agit « [d']un ensemble de principes généraux et de conditions de base qui devraient être appliqués par les employeurs et/ou bailleurs de fonds qu'ils nomment ou recrutent des chercheurs[921]. » Les éléments qui s'y trouvent « devraient tir le respect de valeurs telles que la transparence du processus de recrutement et l'égalité de traitement de tous les candidats, notamment dans la perspective de l'établissement d'un marché européen du travail attrayant, ouvert et durable pour les chercheurs[922]. » Il traite de différents pects dont le recrutement, la sélection, la transparence, le jugement du mérite et la reconnaissance de l'expérience et des qualifications[923].

6.3 EURES

Le réseau EURES a été fondé en 1993 par la Commission européenne en collaboration avec les États membres de l'EEE et d'autres partenaires (par exemple des organisations d'employeurs et des syndicats). Il est à noter que même si la Suisse ne fait pas partie de l'EEE, elle participe tout de même au réseau EURES. Ce dernier est coordonné par la Commission européenne et permet d'offrir de l'information, des conseils et des services de recrutement et de placement aux travailleurs, aux employeurs ainsi qu'aux citoyens qui désirent tirer profit du principe de la libre circulation des personnes au sein de l'UE[924].

EURES compte sur un réseau de plus de 700 conseillers répartis à travers l'Europe qui assurent le contact avec les employeurs et les employés[925]. De plus, le réseau EURES a son propre portail en ligne qui permet aux employeurs et aux employés d'avoir accès à des services relatifs aux possibilités d'embauche et d'emplois. Ainsi, les demandeurs d'emploi peuvent créer des profils de recherche d'emploi et les enregistrer. Ils peuvent aussi recevoir des messages d'alerte par courriel lorsque des emplois correspondant à leur profil sont disponibles. Ce service, *EURES CV Online*, est disponible dans toutes les langues de l'UE et permet aux chercheurs d'emplois de diffuser leur curriculum vitae et de le présenter aux conseillers EURES et aux employeurs enregistrés sur EURES. Pour ce qui est des employeurs, ils peuvent faire des recherches de curriculum vitae, créer des profils de recherche et les enregistrer ainsi que recevoir des messages d'alerte par courriel[926]. Le réseau EURES s'adresse à tous les types d'emploi[927].

En plus de ces services, le site EURES présente une section intitulée « Vivre et travailler ». Celle-ci présente, pour chaque pays qui fait partie du réseau EURES, des informations sur les conditions de vie et de travail dans chacun des États de l'UE. Cette information porte sur des éléments tels que la recherche d'un logement ou d'une école, la fiscalité, le coût de la vie, la santé, la législation sociale, la comparabilité des qualifications, etc. De plus, cette section diffuse de l'information sur l'évolution du marché du travail européen[928].

---

921 Commission européenne, *Charte européenne du chercheur : Code de conduite pour le recrutement des chercheurs*, p. 25, http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_en-fr.pdf

922 *Ibid.*

923 *Ibid.*, p. 25-29.

924 Commission européenne, *EURES aide les travailleurs à traverser les frontières*, http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=fr&catId=1&parentId=0

925 Commission européenne, *Que pouvez-vous attendre d'EURES?*, http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=27&acro=eures&lang=fr

926 Commission européenne, *Bienvenue sur My EURES*, http://ec.europa.eu/eures/myEures/public/welcome.do?lang=fr

927 Commission européenne, *Que pouvez-vous attendre d'EURES?*, http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=27&acro=eures&lang=fr

928 Commission européenne, *Vivre et travailler*, http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=fr&catId=490&parentId=0

Résultats obtenus, facteurs de succès, écueils rencontrés et coûts

À titre informatif, en date du 12 mai 2009, 807 261 offres d'emploi, 314 935 curriculum vitae et 19 340 employeurs étaient enregistrés au réseau EURES[929].

Les services offerts par EURES sont gratuits, autant pour les demandeurs d'emploi que pour les employeurs[930].

Depuis la création d'EURES, la Commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement ropéen a rédigé plusieurs rapports d'étape afin de dresser le bilan de l'initiative. Ainsi, un rapport de 1999 soulignait que l'opinion publique semblait, à ce moment-là, peu informée de l'existence du réseau et des services offerts, plus particulièrement dans certains États membres. Pour cette raison, le Parlement européen recommandait notamment l'amélioration du site Internet du réseau (contenu multilingue, information organisée de manière conviviale et facile d'accès, etc.), compte tenu de l'importance stratégique croissante de ce canal de communication. De plus, le rapport insistait également sur les activités d'information que la Commission et les services publics d'emploi des États membres devaient entreprendre afin de faire connaître les services offerts par EURES. C'est à la suite de ces recommandations et d'évaluations subséquentes que le portail du réseau a été graduellement mis en place[931]. On peut donc considérer que la création d'un portail Internet pour faciliter l'accès du public visé aux services du réseau a été un des facteurs contribuant au succès de l'initiative.

Par ailleurs, un autre rapport d'activité, publié en 2005, mentionnait certains obstacles rencontrés sur le plan de la collaboration entre EURES et les services publics d'emplois nationaux, ces derniers accordant, dans certains cas, peu de soutien aux activités du réseau. Pour remédier à cette situation, des formations ont été offertes aux cadres travaillant dans les services publics d'emplois où des difficultés étaient enregistrées[932].

Des démarches ont été entreprises auprès d'EURES afin d'obtenir de l'information supplémentaire par rapport aux résultats obtenus, aux facteurs de succès, aux écueils rencontrés et aux coûts. Toutefois, malgré plusieurs tentatives, ces démarches étaient restées sans réponse au moment de rédiger le présent rapport.

6.4 EURAXESS

EURAXESS est un réseau de plus de 200 centres situés dans 35 pays européens[933]. Il s'adresse aux chercheurs « mobiles » et aide ces derniers et leur famille dans toutes les démarches qui doivent être faites relativement au déménagement, au départ et à l'arrivée dans un nouveau pays d'accueil. Le personnel d'EURAXESS accompagne de manière personnalisée les chercheurs qui

---

929 Commission européenne, *Page d'accueil*, http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=fr

930 Commission européenne, *Bienvenue sur My EURES*, http://ec.europa.eu/eures/myEures/public/welcome.do?lang=fr

931 Parlement européen, *Projet de rapport sur le rapport de la Commission sur les activités EURES 1998-1999 « Vers un marché européen intégré de l'emploi : la contribution d'EURES*, p. 7-9, www.europarl.europa.eu/meetdocs/.../empl/.../429877FR.doc

932 Commission des communautés européennes, *Rapport d'activité EURES pour 2004-2005 « Vers un marché européen intégré de l'emploi : la contribution d'EURES »*, p. 7-9, http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=fr&type_doc=COMfinal&an_doc=2007&nu_doc=116

933 Il s'agit des 35 pays qui participent au septième programme-cadre de recherche et de développement technologique de l'UE.

doivent se déplacer dans un pays de l'UE afin d'y travailler. Cette assistance personnalisée vise à faciliter au maximum le déplacement du chercheur et de sa famille vers le pays d'accueil.

Tout le secteur de la recherche et de l'enseignement est concerné par cette initiative. Au moment de réaliser la présente étude, les emplois recensés étaient liés à divers domaines, dont la chimie, la physique, la nanotechnologie, etc.[934]

En plus de son personnel, EURAXESS met également à la disposition des chercheurs un portail Internet qui offre notamment de l'information, par pays, sur les aspects suivants :

- Logement;
- Garderie et scolarisation;
- Droits de propriété intellectuelle;
- Cours de langue;
- Reconnaissance et qualifications;
- Salaires et impôts;
- Aspects sociaux et culturels;
- Sécurité sociale, droits à la pension et aux soins de santé;
- Visas;
- Permis de travail[935].

Le portail permet aussi aux chercheurs, aux scientifiques et aux étudiants de s'inscrire afin de recevoir des alertes, par courriel, qui permettent d'obtenir de l'information sur les emplois nouvellement affichés sur le site.

EURAXESS diffuse également des offres d'emploi et de financement (bourses et subventions) en matière de recherche[936]. Une section du portail est aussi dédiée à la présentation d'information relative au secteur de la recherche au sein de l'UE. Cette section présente notamment la *Charte européenne du chercheur* et le *Code de conduite pour le recrutement du chercheur*[937].

Par ailleurs, le portail d'EURAXESS permet d'accéder à divers liens qui mènent notamment vers de l'information sur les États-Unis et le Japon. Il est à noter que le réseau EURAXESS est implanté depuis 2005 aux États-Unis et depuis juin 2008 au Japon. À cet égard, l'implication d'EURAXESS consiste surtout à mettre les chercheurs en lien entre eux (réseautage), à diffuser de l'information et à permettre aux chercheurs originaires de l'Europe qui se sont expatriés de collaborer avec des chercheurs européens et, éventuellement, de revenir poursuivre leur carrière en Europe[938].

---

934 Commission européenne, *Research Job Vacancies*, http://ec.europa.eu/euraxess/index_en.cfm?l1=0&l2=1&CFID=6910064&CFTOKEN=7f53ac53b9170e03-30C8A919-A2AC-C23A-C6A64C48BA7C6B33

935 Commission européenne, *EURAXESS – Le réseau européen de services*, http://ec.europa.eu/euraxess/index_en.cfm

936 Commission européenne, *Research Job Vacancies*, http://ec.europa.eu/euraxess/index_en.cfm?l1=0&l2=1&CFID=6910064&CFTOKEN=7f53ac53b9170e03-30C8A919-A2AC-C23A-C6A64C48BA7C6B33

937 Commission européenne, *EURAXESS Rights*, http://ec.europa.eu/euraxess/index_en.cfm?l1=0&l2=3

938 Commission européenne, *About EURAXESS Links*, http://ec.europa.eu/euraxess/links/about_en.htm

Résultats obtenus, facteurs de succès, écueils rencontrés et coûts

En date du 12 mai 2009, 825 emplois étaient offerts en ligne par EURAXESS[939].

Des démarches ont été entreprises auprès d'EURAXESS afin d'obtenir de l'information supplémentaire par rapport aux résultats obtenus, aux facteurs de succès, aux écueils rencontrés et aux coûts. Toutefois, malgré plusieurs tentatives, ces démarches étaient restées sans réponse au moment de rédiger le présent rapport.

Les services décrits précédemment et offerts par EURAXESS sont gratuits[940].

6.5 ENIC-NARIC.net

Le site Internet ENIC-NARIC.net[941] est une initiative conjointe de la Commission européenne, du Conseil de l'Europe et de l'UNESCO. Il s'agit du principal outil qui permet à l'*European Network of Information Centres* (ENIC) et au *National Academic Recognition Information Centres* (NARIC) d'accomplir leur mission liée à la reconnaissance scolaire et professionnelle des diplômes.

Le premier réseau, l'ENIC, est composé de centres d'information établis dans divers pays partis à la Convention culturelle européenne. De manière générale, chacun de ces centres offre, par rapport à l'administration dont il relève, les services suivants :

- Établir des attestations de reconnaissance de niveau d'études pour les diplômes étrangers;
- Renseigner sur la procédure de reconnaissance des diplômes de l'administration concernée à l'étranger;
- Informer sur les procédures à suivre pour exercer une profession réglementée.

Le deuxième réseau, le NARIC, est une initiative de la Commission européenne qui a vu le jour en 1984. L'objectif premier du réseau est d'améliorer la reconnaissance des diplômes et des périodes d'étude à travers les pays membres de l'UE, des pays de l'EEE et de certains autres pays associés, en Europe centrale, en Europe de l'Est et à Chypre. Le réseau s'inscrit dans le cadre du programme SOCRATES/ERASMUS, un programme qui vise à favoriser la mobilité des étudiants et des enseignements des institutions supérieures d'enseignement. Le réseau est également composé de divers centres, spécialisés dans la reconnaissance scolaire et professionnelle des diplômes. Généralement, ces centres sont reconnus par les différents ministères de l'Éducation des pays où ils sont institués. Les services offerts par ces centres sont utilisés à la fois par les étudiants, les enseignants et les employeurs qui désirent, notamment, connaître la valeur d'un diplôme.

Résultats obtenus, facteurs de succès, écueils rencontrés et coûts

Des démarches ont été entreprises afin d'obtenir de l'information supplémentaire par rapport aux résultats obtenus, aux facteurs de succès, aux écueils rencontrés et aux coûts de cette initiative.

---

939 Commission européenne, *Research Job Vacancies*, http://ec.europa.eu/euraxess/index_en.cfm?l1=0&l2=1&CFID=6910064&CFTOKEN=7f53ac53b9170e03-30C8A919-A2AC-C23A-C6A64C48BA7C6B33

940 Commission européenne, *EURAXESS – Le réseau européen de services*, http://ec.europa.eu/euraxess/index_en.cfm

941 ENIC-NARIC.net, *About us*, http://www.enic-naric.net/index.aspx?s=n&r=g&d=about

Toutefois, malgré plusieurs tentatives, ces démarches étaient restées sans réponse au moment de rédiger le présent rapport.

6.6 Favoriser les carrières et la mobilité des chercheurs : un partenariat européen

En mai 2008, la Commission européenne rendait publique une recommandation intitulée *ser les carrières et la mobilité : un partenariat européen pour les chercheurs*. Cette dernière constitue l'une des cinq initiatives prévues en 2008 pour donner suite au livre vert de 2007. Cette tiative « [...] propose d'établir un partenariat avec les États membres afin d'assurer la disponibilité des chercheurs en nombre suffisant[942]. » « Ce partenariat visera à accélérer les développements dans des domaines clés tels que la sécurité sociale, le recrutement transnational basé sur la compétition et la portabilité du financement, l'emploi et les conditions de travail ainsi que la formation et les compétences[943]. »

Dans les faits, le partenariat européen pour les chercheurs n'est qu'au stade des intentions dans la mesure où il n'implique pas, pour le moment, d'obligation pour les États membres de l'UE. La Commission propose plutôt « [...] d'établir un partenariat entre elle et les États membres, destiné à garantir l'appropriation réelle des objectifs et des actions[944]. » Ainsi, la recommandation de la Commission s'inscrit donc dans un processus qui pourrait éventuellement conduire à l'adoption d'actes législatifs par l'UE. Cette pratique est répandue au sein de l'UE et constitue en fait un long processus de négociations où les instances de l'UE proposent des orientations et des initiatives sans en contraindre l'application par les États membres. Ce n'est qu'une fois qu'un consensus suffisamment large est atteint que l'adoption d'actes législatifs peut être envisagé. D'ailleurs, comme mentionné précédemment, la Directive relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche reprend certains éléments de recommandations qui lui sont antérieures.

Selon la Commission, le partenariat européen pour les chercheurs devrait déboucher sur un engagement à réaliser, d'ici la fin 2010, des progrès rapides et mesurables par rapport aux éléments suivants :

- Recrutement systématiquement ouvert;
- Satisfaction des besoins en matière de sécurité sociale et de retraite complémentaire des chercheurs mobiles;
- Offre de conditions d'emploi et de travail attractives; et
- Amélioration de la formation, des compétences et de l'expérience des chercheurs[945].

La recommandation de la Commission propose également des actions prioritaires dans les domaines suivants :

- Recrutement ouvert et portabilité des subventions;

---

[942] Commission européenne, *Favoriser les carrières et la mobilité : un partenariat européen pour les chercheurs*, p. 2, http://www.eurosfaire.prd.fr/7pc/doc/1211902464_com_2008_317_fr.pdf

[943] Commission européenne – Recherche ERA, *Initiatives spécifiques pour développer l'Espace européen de la recherche*, http://ec.europa.eu/research/era/specific-era-initiatives_fr.html

[944] Commission européenne, *Favoriser les carrières et la mobilité : un partenariat européen pour les chercheurs*, p. 5, http://www.eurosfaire.prd.fr/7pc/doc/1211902464_com_2008_317_fr.pdf

[945] *Ibid.*

- Satisfaction des besoins relatifs à la sécurité sociale et aux retraites complémentaires des chercheurs mobiles;
- Attractivité de l'emploi et des conditions de travail;
- Amélioration de la formation, des compétences et de l'expérience des chercheurs péens[946].

7 ADMISSIBILITÉ À CERTAINS PROGRAMMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Citoyens de l'Union européenne

En matière d'admissibilité aux programmes de sécurité sociale, les citoyens de l'UE qui travaillent dans un autre État membre ont droit à la même protection sociale que les ressortissants de cet État[947]. En principe, le travailleur est assuré dans l'État membre où il travaille. Également, dans certains cas, les membres de leur famille ont droit aux mêmes prestations de sécurité sociale que les ressortissants du pays d'accueil, ce qui inclut : les prestations de maladie et de maternité (soins de santé et indemnités), les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survie, d'accident du travail et de maladie professionnelle, de décès, de chômage ainsi que les prestations familiales. En contrepartie, le travailleur est soumis aux mêmes cotisations que les autres travailleurs de l'État d'accueil[948].

Par ailleurs, l'assistance sociale, les pensions complémentaires extralégales et les pensions de préretraite ne sont pas couvertes par la réglementation de l'UE et sont donc du ressort de chaque État membre. Il existe également des règles spécifiques pour certaines catégories de personnes, par exemple :

- pour les travailleurs transfrontaliers, des règles spéciales s'appliquent pour les soins de santé et les prestations de chômage; ou
- les travailleurs temporairement détachés dans un autre État membre en vue d'y accomplir leur travail peuvent, sous certaines conditions et pendant une période limitée, demeurer assurés dans l'État membre auquel ils sont normalement rattachés.

Pour déterminer si un travailleur a droit aux prestations de sécurité sociale dans son pays d'emploi, les périodes d'assurance ou de travail effectuées dans un autre État de l'UE seront prises en compte. Des règles spéciales existent pour les périodes accomplies sous un régime spécial de sécurité sociale applicable aux fonctionnaires. Si une personne bénéficie d'une pension de vieillesse, d'invalidité ou de survie, elle a le droit de continuer à la percevoir, quelque soit l'État de l'UE où elle s'installe[949].

Chercheurs en provenance d'un pays tiers

Comme mentionné précédemment, la directive 2005/71/CE du Conseil du 12 octobre 2005 relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche

---

946 Commission européenne, *Favoriser les carrières et la mobilité : un partenariat européen pour les chercheurs*, p. 6, http://www.eurosfaire.prd.fr/7pc/doc/1211902464_com_2008_317_fr.pdf

947 Commission européenne, *Travailler dans un autre pays de l'UE*, http://ec.europa.eu/youreurope/nav/en/citizens/services/eu-guide/working/index_fr.html

948 *Ibid.*

949 *Ibid.*

scientifique traite de l'admissibilité aux programmes de sécurité sociale. À cette fin, la directive prévoit que l'égalité de traitement avec les nationaux du pays d'accueil permet à un chercheur étranger d'obtenir les mêmes droits que les citoyens européens qui travaillent dans un autre État de l'UE[950]. Ainsi, l'information présentée précédemment en ce qui a trait à l'admission à certains programmes de sécurité sociale pour les citoyens de l'UE s'applique également aux chercheurs étrangers admis en vertu de la directive.

8 AUTRES MODALITÉS

8.1 Statut des personnes à charge

Citoyens de l'Union européenne

Les membres de la famille, quelle que soit leur nationalité, ont le droit d'accompagner ou de rejoindre le travailleur dans le pays où il travaille. Ce droit est valable pour le conjoint et les enfants de moins de 21 ans ou qui sont à la charge du travailleur et, également, pour les ascendants de ce dernier et ceux de son conjoint, s'ils sont à charge. Quant aux autres membres de la famille, l'État membre d'accueil est tenu de favoriser leur admission.

Les membres de la famille reçoivent une carte ou un document de séjour de la même durée de validité que celle du travailleur. S'ils le désirent, le conjoint ou les enfants peuvent travailler, sans aucune entrave, dans l'État membre d'accueil. Ceux-ci peuvent également accéder à l'enseignement général et professionnel offert dans l'État d'accueil. Ainsi, les enfants du travailleur peuvent bénéficier des bourses d'études dans les mêmes conditions que les citoyens du pays membre.

Pour les membres de la famille ressortissants de pays ne faisant pas partie de l'UE, l'État d'accueil pourra exiger un visa d'entrée. Ce visa sera octroyé gratuitement et avec toutes les facilités par les autorités consulaires compétentes[951].

Chercheurs en provenance de pays tiers

La directive 2005/71/CE du Conseil du 12 octobre 2005 relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique prévoit que :

> « Lorsqu'un État membre décide d'accorder un titre de séjour aux membres de la famille d'un chercheur, la durée de validité de leur titre de séjour est identique à celle du titre de séjour délivré au chercheur pour autant que la durée de validité de leurs documents de voyage le permette. Dans des cas dûment justifiés, la durée du titre de séjour du membre de la famille du chercheur peut être écourtée. La délivrance d'un titre de séjour aux membres de la famille du

[950] Conseil de l'Union européenne, *Directive du Conseil relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique*, p. 20, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:289:0015:0022:FR:PDF

[951] Commission européenne, *Travailler dans un autre pays de l'UE*, http://ec.europa.eu/youreurope/nav/en/citizens/services/eu-guide/working/index_fr.html

> chercheur admis dans un État membre ne doit pas être subordonnée à une durée de séjour minimale du chercheur[952]. »

Il s'agit du seul aspect relatif aux membres de la famille qui est abordé dans la directive.

8.2 Conditions de prolongation du séjour et de l'accès à la résidence permanente

Citoyens de l'Union européenne

Comme mentionné précédemment, les citoyens de l'UE et de l'EEE doivent solliciter une carte de séjour de ressortissant d'un État membre de l'UE auprès des autorités compétentes. Cette procédure doit être effectuée au plus tard trois mois après l'arrivée du ressortissant dans l'État concerné ou à partir du moment où ce même ressortissant a trouvé un emploi. Les aspects relatifs à la prolongation du séjour et à l'accès à la résidence permanent relèvent de la responsabilité des États membres.

Chercheurs en provenance de pays tiers

La directive 2005/71/CE du Conseil du 12 octobre 2005 relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique prévoit que les États membres doivent délivrer un titre de séjour pour une durée d'au moins un an et le renouveler si les conditions relatives à la convention d'accueil et à l'admission continuent d'être remplies. De plus, la directive énonce que :

> « Les États membres peuvent retirer ou refuser de renouveler un titre de séjour délivré en vertu de la présente directive lorsqu'il a été acquis par des moyens frauduleux ou s'il apparaît que son titulaire ne remplissait pas ou ne remplit plus les conditions d'entrée et de séjour [relatives à l'admission et à la convention d'accueil] ou séjourne à des fins autres que celle pour laquelle il a été autorisé à séjourner. Les États membres peuvent retirer ou refuser de renouveler un titre de séjour pour des raisons d'ordre public, de sécurité publique ou de santé publique[953]. »

9 CONCLUSION

Au sein de l'UE, le principe de libre circulation des travailleurs est une notion reconnue et appliquée par tous les États. Par conséquent, les ressortissants d'un État membre de l'UE qui veulent aller travailler dans un autre État membre peuvent le faire même s'ils ne résident pas dans ce dernier. D'ailleurs, dans cette éventualité, le travailleur a droit à la même protection sociale que les ressortissants de l'État d'accueil. Le principe de libre circulation des travailleurs a donc pour principale conséquence d'éliminer la notion de travailleurs temporaires étrangers pour les ci-

[952] Conseil de l'Union européenne, *Directive du Conseil relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique*, p. 20, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:289:0015:0022:FR:PDF

[953] Conseil de l'Union européenne, *Directive du Conseil relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique*, p. 20, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:289:0015:0022:FR:PDF

toyens de l'UE. Ainsi, seuls les ressortissants de pays tiers, c'est-à-dire en provenance de pays hors UE, peuvent se qualifier à titre de travailleurs étrangers[954].

Pour ce type de travailleurs, ce sont les États membres de l'UE qui, en raison de leurs compétences nationales en matière d'immigration, gèrent l'admission, le travail et le séjour des travailleurs étrangers sur leur territoire respectif. Cela étant, en ce qui a trait aux chercheurs, les pays membres de l'UE ont convenu de se doter de règles communes, et ce, pour des considérations visant à assurer la compétitivité de l'ensemble de l'Europe. C'est ainsi qu'en 2005 a été adopté un acte législatif spécifique concernant les chercheurs. Intitulée *Directive relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche*, cette dernière s'adresse aux chercheurs qui désirent être admis au sein d'un pays membres de l'UE pour une durée supérieure à trois mois pour des fins de recherche (à l'exclusion des doctorants et des chercheurs permanents en position de détachement). La directive prévoit les conditions d'admission des chercheurs et introduit notamment à cet effet la nécessité pour les chercheurs et leur futur employeur de convenir d'une convention d'accueil. De plus, la directive traite du titre de séjour et des avantages y étant associés (par exemple, l'égalité de traitement avec les nationaux pour plusieurs aspects du travail, dont la question des salaires). Finalement, une définition de plusieurs concepts associés à la recherche, dont le terme *chercheur*, y sont définis.

En principe, tous les États membres de l'UE doivent appliquer la Directive relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche en la transposant dans leur droit nationale. Le contenu de la directive devait être transposé dans les législations des États membres avant le 12 octobre 2007. À ce jour, tous les États membres ont modifié leur législation nationale de manière à tenir compte de la Directive[955]. Rappelons toutefois que « le Danemark, le Royaume-Uni et l'Irlande ne sont pas destinataires de la directive en vertu des articles 1 et 2 du protocole sur la position de ces États annexés au traité sur l'UE et au traité instituant la Communauté européenne »[956] et que par conséquent, le Royaume-Uni et le Danemark ont décidé de ne pas transposer la Directive dans leur droit national. Nous avons par ailleurs tenté, par l'entremise de diverses personnes-ressources, d'obtenir une ou des opinions au sujet de l'efficacité de la Directive, mais toutes nos démarches à ce sujet sont restées vaines.

Bien que la Directive relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche soit le seul élément contraignant pour les États membres, plusieurs initiatives ont été mises en place au niveau européen afin de favoriser l'admission, le travail et le séjour de chercheurs en tant que travailleurs temporaires étrangers. Parmi ces initiatives, l'EER est la plus significative. Cet espace devrait en effet favoriser la mobilité des chercheurs sur le territoire européen par la diminution des entraves nationales à libre circulation des chercheurs. L'EER, dont la mise en place s'inscrit dans la foulée de la stratégie de Lisbonne, devrait également permettre l'optimisation et l'ouverture des programmes de recherche européens, nationaux et régio-

---

954 Comme mentionné précédemment, les États membres de l'UE peuvent imposer certaines restrictions aux travailleurs en provenance des États récemment admis comme membres de l'UE. Toutefois, à terme, ces restrictions seront levées de manière à ce que le principe de libre circulation des travailleurs s'applique à tous les États membres de l'UE.

955 EurLEX, *Dispositions nationales communiquées par les états membres et relatives à : Directive 2005/71/CE du Conseil du 12 octobre 2005 relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique*, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:72005L0071:FR:NOT#FIELD_UK

956 EUROPA, *Admission et séjour des chercheurs étrangers*, http://europa.eu/legislation_summaries/research_innovation/research_in_support_of_other_policies/i23023_fr.htm

naux, tout en favorisant le développement de liens étroits avec des partenaires internationaux. D'ailleurs, la Directive relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche s'inscrit dans le cadre de la mise en place de l'EER.

Par ailleurs, deux réseaux, EURES et EURAXESS, viennent en aide aux personnes à la recherche d'un emploi, aux employeurs et aux chercheurs. EURES, qui s'adresse aux personnes à la recherche d'un emploi et aux employeurs, a été fondé en 1993 et comprend plus de 700 conseillers répartis à travers l'Europe qui doivent assurer le contact entre les employeurs et futurs employés. En plus de permettre la mise en ligne et la consultation de curriculum vitae, EURES rend disponible une panoplie d'informations sur les conditions de vie et de travail dans les pays qui font partie du réseau EURES (à savoir les pays de l'UE, de l'EEE et la Suisse). En ce qui concerne EURAXESS, il s'adresse aux chercheurs mobiles. Il comprend plus de 200 centres situés dans 35 pays européens. Ces centres offrent du soutien aux chercheurs et à leur famille pour les aider à effectuer toutes les démarches nécessaires lorsqu'ils doivent se déplacer dans un pays de l'UE pour des fins de recherche. À l'instar d'EURES, EURAXESS diffuse de l'information, par pays, sur les différents aspects de la vie quotidienne et sur les formalités administratives qui doivent être complétées pour effectuer des activités de recherche. De plus, EURAXESS publie des offres d'emploi et de financement (bourses et subventions) en matière de recherche.

BIBLIOGRAPHIE

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES (Page consultée le 12 mai 2009). *Rapport d'activité EURES pour 2004-2005 « Vers un marché européen intégré de l'emploi : la contribution d'EURES »*, [en ligne], http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=fr&type_doc=COMfinal&an_doc=2007&nu_doc=116

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 12 mai 2009). *About EURAXESS Links*, [en ligne], http://ec.europa.eu/euraxess/links/about_en.htm

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 27 mai 2009). *A more research-intensive and integrated European Research Area*, [en ligne], http://ec.europa.eu/research/era/pdf/key-figures-report2008-2009_en.pdf

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 4 mai 2009). *Aperçu général*, [en ligne], http://ec.europa.eu/youreurope/nav/fr/citizens/working/cross-border/overview/index_fr.html

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 11 mai 2009). *Bienvenue sur My EURES*, [en ligne], http://ec.europa.eu/eures/myEures/public/welcome.do?lang=fr

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 7 mai 2009). *Charte européenne du chercheur : Code de conduite pour le recrutement du chercheur*, [en ligne], http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_en-fr.pdf

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 29 avril 2009). *Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen : Une politique communautaire en matière d'immigration*, 33 p., [en ligne], http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2000:0757:FIN:FR:PDF

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 12 mai 2009). *EURAXESS – Le réseau européen de services*, [en ligne], http://ec.europa.eu/euraxess/index_en.cfm

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 11 mai 2009). *EURES aide les travailleurs à traverser les frontières*, [en ligne], http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=fr&catId=1&parentId=0

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 12 mai 2009). *EURAXESS Rights*, [en ligne], http://ec.europa.eu/euraxess/index_en.cfm?l1=0&l2=3

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 12 mai 2009). *Favoriser les carrières et la mobilité : un partenariat européen pour les chercheurs*, [en ligne], http://www.eurosfaire.prd.fr/7pc/doc/1211902464_com_2008_317_fr.pdf

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 11 mai 2009). *Initiatives spécifiques pour développer l'Espace européen de la recherche*, [en ligne], http://ec.europa.eu/research/era/specific-era-initiatives_fr.html

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 4 mai 2009). *Libre circulation des travailleurs*, [en ligne], http://ec.europa.eu/youreurope/nav/fr/citizens/working/free-circulation/index.html#

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 1er mai 2009). *Living, working, studying – An overview of your EU rights*, [en ligne], http://ec.europa.eu/youreurope/nav/en/citizens/services/eu-guide/rights/index_en.html#14134_5

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 11 mai 2009). *Livre Vert L'Espace européen de la recherche : nouvelles perspectives*, [en ligne], http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era_gp_final_fr.pdf

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 12 mai 2009). *Page d'accueil*, [en ligne], http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=fr

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 11 mai 2009). *Que pouvez-vous attendre d'EURES?*, [en ligne], http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=27&acro=eures&lang=fr

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 8 mai 2009). *Qu'est-ce que l'Espace européen de la recherche?*, [en ligne], http://ec.europa.eu/research/era/index_fr.html

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 12 mai 2009). *Research Job Vacancies*, [en ligne], http://ec.europa.eu/euraxess/index_en.cfm?l1=0&l2=1&CFID=6910064&CFTOKEN=7f53ac53b9170e03-30C8A919-A2AC-C23A-C6A64C48BA7C6B33

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 1er mai 2009). *Schéma*, [en ligne], http://ec.europa.eu/codecision/stepbystep/diagram_fr.htm

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 13 mai 2009). *Travailler dans un autre pays de l'UE*, [en ligne], http://ec.europa.eu/youreurope/nav/en/citizens/services/eu-guide/working/index_fr.html

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 29 avril 2009). *Vers une politique commune de l'Union européenne en matière d'immigration*, [en ligne], http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_fr.htm

COMMISSION EUROPÉENNE (Page consultée le 11 mai 2009). *Vivre et travailler*, [en ligne], http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=fr&catId=490&parentId=0

COMMISSION EUROPÉENNE CORDIS (Page consultée le 11 mai 2009). *Personnes*, [en ligne], http://cordis.europa.eu/fp7/people/home_fr.html

COMMISSION EUROPÉENNE – RECHERCHE (Page consultée le 11 mai 2009). *Vision 2020 pour l'Espace européen de la recherche*, [en ligne], http://ec.europa.eu/research/era/2020_era_vision_fr.html

COMMISSION EUROPÉENNE – RECHERCHE ERA (Page consultée le 11 mai 2009). *Initiatives spécifiques pour développer l'Espace européen de la recherche*, [en ligne], http://ec.europa.eu/research/era/specific-era-initiatives_fr.html

CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES (Page consultée le 1er mai 2009). *Règlement (CEE) Nº 1612/68 du Conseil, du 15 octobre 1968, relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté*, [en ligne], http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31968R1612:FR:HTML

CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE (Page consultée le 29 avril 2009). *Directive du Conseil relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique*, [en ligne], http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:289:0015:0022:FR:PDF

CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE (Page consultée le 29 avril 2009). *Directive du Conseil relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi salarié ou de l'exercice d'une activité économique indépendante*, [en ligne], http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0386:FIN:FR:PDF

CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE (Page consultée le 29 avril 2009). *Recommandation du Conseil du 12 octobre 2005 visant à faciliter l'admission des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique dans la Communauté européenne*, [en ligne], http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32005H0762:FR:HTML

COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES (Page consultée le 8 mai 2009). *La Cour de justice des Communautés européennes*, [en ligne], http://curia.europa.eu/fr/instit/presentationfr/index_cje.htm

DE WENDEN, Catherine W. (2009). « L'Europe, un continent d'immigration malgré lui », *Études*, vol. 2, nº 182 (mars), p. 317-328.

DÉPARTEMENT FÉDÉRAL DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET DÉPARTEMENT FÉDÉRAL DE L'ÉCONOMIE (Page consultée le 4 mai 2009). *Accords bilatéraux Suisse-UE*, [en ligne], http://www.europa.admin.ch/themen/00500/index.html?lang=fr

DÉPARTEMENT FÉDÉRAL DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET DÉPARTEMENT FÉDÉRAL DE L'ÉCONOMIE (Page consultée le 4 mai 2009). *Accords bilatéraux Suisse - Union européenne*, [en ligne], http://www.europa.admin.ch/themen/00500/index.html?lang=fr&download=M3wBPgDB/8ull6Du36WenojQ1NTTjaXZnqWfVp7Yhmfhnapmmc7Zi6rZnqCkkIN1fniEbKbXrZ6lhuDZz8mMps2gpKfo

DÉPARTEMENT FÉDÉRAL DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET DÉPARTEMENT FÉDÉRAL DE L'ÉCONOMIE (Page consultée le 4 mai 2009). *Les principaux accords bilatéraux Suisse – UE*, [en ligne], http://www.europa.admin.ch/themen/00500/index.html?lang=fr&download=M3wBPgDB/8ull6Du36WenojQ1NTTjaXZnqWfVp7Yhmfhnapmmc7Zi6rZnqCkkIN1e36CbKbXrZ6lhuDZz8mMps2gpKfo

ENIC-NARIC.NET (Page consultée le 4 mai 2009). *About us*, [en ligne], http://www.enic-naric.net/index.aspx?s=n&r=g&d=about

EURAXESS (Page consultée le 4 mai 2009). *Introduction*, [en ligne], http://ec.europa.eu/euraxess/index_en.cfm?l1=0&l2=3

EUR-LEX (Page consultée le 4 mai 2009). *Libre circulation des travailleurs*, [en ligne], http://eur-lex.europa.eu/fr/legis/20090401/chap0510.htm

EUROPA (Page consultée le 14 mai 2009). *Les pays européens*, [en ligne], HTTP://EUROPA.EU/ABC/EUROPEAN_COUNTRIES/INDEX_FR.HTM

EUROPA (Page consultée le 14 mai 2009). *Admission et séjour des chercheurs étrangers*, [en ligne], http://europa.eu/legislation_summaries/research_innovation/research_in_support_of_other_policies/i23023_fr.htm

EUROPA (Page consultée le 14 mai 2009). *Septième programme-cadre (2007-2013): Bâtir l'Europe de la connaissance*, [en ligne], http://europa.eu/legislation_summaries/energy/european_energy_policy/i23022_fr.htm

EUROPA (Page consultée le 14 mai 2009). *Stratégie de Lisbonne*, [en ligne], http://europa.eu/scadplus/glossary/lisbon_strategy_fr.htm

EUROPA (Page consultée le 14 mai 2009). *Traités et droit*, [en ligne], http://europa.eu/abc/treaties/index_fr.htm

EUROPEAN NAVIGATOR (Page consultée le 14 mai 2009). *Accord sur l'Espace économique européen*, [en ligne], http://www.ena.lu?lang=1&doc=15053

OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES (Page consultée le 29 avril 2009). *Version consolidée du traité instituant la Communauté européenne*, [en ligne], http://europa.eu/eur-lex/fr/treaties/dat/C_2002325FR.003301.html

PARLEMENT EUROPÉEN (Page consultée le 14 mai 2009). *Fiche de procédure*, [en ligne], http://www.europarl.europa.eu/oeil/file.jsp?id=5553642&noticeType=null&language=fr

PARLEMENT EUROPÉEN (Page consultée le 14 mai 2009). *Une carte bleue européenne pour faciliter l'immigration hautement qualifiée*, [en ligne], http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=IM-PRESS&reference=20081117IPR42214&language=FR

PARLEMENT EUROPÉEN (Page consultée le 14 mai 2009). *Projet de rapport sur le rapport de la Commission sur les activités EURES 1998-1999 « Vers un marché européen intégré de l'emploi : la contribution d'EURES »*, [en ligne], www.europarl.europa.eu/meetdocs/.../empl/.../429877FR.doc

PCN MOBILITÉ 7e PCRDT (Page consultée le 29 avril 2009). *L'Espace Européen de la Recherche et la Mobilité des Chercheurs*, [en ligne], http://www.eurosfaire.prd.fr/7pc/doc/mobility/NI_25_PCNM_politique_mobilite.pdf

PCN MOBILITÉ 7e PCRDT (Page consultée le 29 avril 2009). *Les résultats d'études sur la mobilité des chercheurs*, [en ligne], http://www.eurosfaire.prd.fr/7pc/doc/mobility/NI_28_PCNM_etude_mobilite_europe.pdf

PRÉSIDENCE DE L'UNION EUROPÉENNE (Page consultée le 29 avril 2009). *Conseil européen de Tampere, 15 et 16 octobre 1999 : Conclusions de la présidence*, [en ligne], http://www.europarl.europa.eu/summits/tam_fr.htm

SÉNAT FRANÇAIS (Page consultée le 29 avril 2009). *Les accords de Schengen*, [en ligne], http://www.senat.fr/europe/schengen.html

UNION EUROPÉENNE (Page consultée le 1er mai 2009). *États membres de l'UE*, [en ligne], http://europa.eu/abc/european_countries/candidate_countries/index_fr.htm

UNION EUROPÉENNE (Page consultée le 1er mai 2009). *Institutions de l'UE*, [en ligne], http://europa.eu/institutions/inst/index_fr.htm

UNION EUROPÉENNE (Page consultée le 1er mai 2009). *Les mécanismes décisionnels de l'Union*, [en ligne], http://europa.eu/institutions/decision-making/index_fr.htm

UNION EUROPÉENNE (Page consultée le 4 mai 2009). *Objet : libre circulation des travailleurs à partir et à destination des nouveaux États membres – comment sera-t-elle appliquée en pratique?*, [en ligne], http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs/pr_fr.pdf

PERSONNE-RESSOURCE

Martin Schieffer
Deputy Head of Unit JLS/B1
Immigration and Integration
DG Justice, Freedom and Security
European Commission
B-1049 Brussels
Belgium
Téléphone : (+32-2) 29 91313
martin.schieffer@ec.europa.eu

ANNEXE I : RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION RELATIVES À LA CHARTE EUROPÉENNE DES CHERCHEURS

1. Les États membres s'efforcent de prendre les mesures nécessaires pour assurer que les employeurs et les bailleurs de fonds des chercheurs développent et maintiennent un environnement de recherche et une culture de travail propices, dans lesquels les chercheurs et les équipes de recherche sont évalués, encouragés et soutenus, et disposent de l'aide matérielle et immatérielle nécessaire pour pouvoir mener à bien leurs tâches et réaliser leurs objectifs. Dans ce contexte, il convient d'accorder une priorité particulière à l'organisation des conditions de travail et de formation au début de la carrière des chercheurs, car elle contribue aux choix futurs et renforce l'attrait d'une carrière en R&D.

2. Les États membres s'efforcent de prendre, selon les besoins, les mesures cruciales pour assurer que les employeurs ou bailleurs de fonds des chercheurs améliorent les méthodes de recrutement et les systèmes d'évaluation de carrière afin de créer un système de recrutement et de développement de carrière qui soit plus transparent, ouvert, équitable et reconnu au niveau international, en tant que condition préalable à un véritable marché européen du travail pour les chercheurs.

3. Lorsqu'ils formulent et adoptent leurs stratégies et systèmes en vue de développer des carrières durables pour les chercheurs, les États membres tiennent dûment compte et s'inspirent des principes généraux et des conditions de base qui constituent la charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs et qui sont exposés en annexe.

4. Les États membres s'efforcent de transposer ces principes généraux et ces conditions de base relevant de leurs responsabilités dans des cadres réglementaires nationaux ou dans des normes et orientations sectorielles et/ou institutionnelles (chartes et/ou codes pour les chercheurs). Ce faisant, ils devraient prendre en considération la grande diversité des lois, réglementations et pratiques qui, dans les différents pays et les différents secteurs, déterminent le parcours, l'organisation et les conditions de travail d'une carrière en R&D.

5. Les États membres prennent ces principes généraux et ces conditions de base comme faisant partie intégrante des mécanismes institutionnels d'assurance de la qualité, en les considérant comme moyen d'établir des critères de financement pour les régimes de financement nationaux/régionaux, et en les adoptant pour les procédures d'audit, de contrôle et d'évaluation des organismes publics.

6. Les États membres poursuivent leurs efforts en vue de surmonter les obstacles juridiques et administratifs qui continuent à entraver la mobilité, y compris les obstacles relatifs à la mobilité intersectorielle et à la mobilité entre et dans les différentes fonctions, en tenant compte de l'élargissement de l'Union européenne.

7. Les États membres s'efforcent de veiller à ce que les chercheurs bénéficient de la couverture adéquate en matière de sécurité sociale selon leur statut juridique. Dans ce contexte, il convient d'accorder une attention particulière à la possibilité de transférer les droits à la retraite, statutaires ou complémentaires, pour les chercheurs qui changent d'emploi au sein des secteurs public et

privé dans un même pays, ainsi que pour les chercheurs qui vont travailler dans un autre pays au sein de l'Union européenne. Ces régimes devraient garantir que les chercheurs qui changent d'emploi ou interrompent leur carrière ne perdent pas leurs droits de sécurité sociale de manière injustifiée.

8. Les États membres mettent en place les structures de monitorage nécessaires pour réexaminer régulièrement la présente recommandation, et pour déterminer dans quelle mesure les employeurs, les bailleurs de fonds et les chercheurs ont appliqué la charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

9. Les critères pour mesurer ce degré d'application seront établis et convenus avec les États membres dans le cadre des travaux menés par le Groupe de pilotage Ressources humaines et mobilité.

10. Les États membres, en tant que représentants au sein des organisations internationales créées au niveau intergouvernemental, tiennent dûment compte de la présente recommandation lorsqu'ils proposent des stratégies et prennent des décisions concernant les activités de ces organisations.

11. La présente recommandation est destinée aux États membres mais doit également servir d'instrument pour encourager le dialogue social, ainsi que le dialogue entre les chercheurs, les parties prenantes et la société dans son ensemble.

12. Les États membres sont invités à informer la Commission, dans la mesure du possible, d'ici au 15 décembre 2005 et annuellement par la suite, de toute mesure qu'ils prennent pour le suivi de la présente recommandation. Ils sont également invités à l'informer des premiers résultats obtenus grâce à l'application de la recommandation et à lui communiquer des exemples de bonnes pratiques.

13. La présente recommandation sera réexaminée périodiquement par la Commission dans le cadre de la méthode ouverte de coordination.

ANNEXE II : ACTES LÉGISLATIFS AYANT UNE INCIDENCE SUR LA LIBRE CIRCULATION DES TRAVAILLEURS

- CEEA Conseil : Directive sur le libre accès aux emplois qualifiés dans le domaine nucléaire (1962)
- Décision du Conseil (15 octobre 1968) portant application aux départements français d'outre-mer des articles 48 et 49 du traité
- Directive 77/486/CEE du Conseil (25 juillet 1977) visant à la scolarisation des enfants des travailleurs migrants
- Résolution du Conseil (16 juillet 1985) concernant les orientations d'une politique communautaire des migrations
- Décision de la Commission (8 juin 1988) instaurant une procédure de notification préalable et de concertation sur les politiques migratoires vis-à-vis des États tiers
- Décision de la Commission (23 décembre 2002) mettant en œuvre le règlement (CEE) n° 1612/68 du Conseil en ce qui concerne la compensation des offres et des demandes d'emploi
- Directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil (29 avril 2004) relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres
- Directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil (7 septembre 2005) relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles
- Décision de la Commission (19 mars 2007) instituant le groupe des coordonnateurs pour la reconnaissance des qualifications professionnelles
- Déclaration du 25 mars 1964 des représentants des gouvernements des États membres de la CEE, réunis au sein du Conseil, au sujet des réfugiés[957]

[957] EUR-Lex, *Libre circulation des travailleurs*, http://eur-lex.europa.eu/fr/legis/20090401/chap0510.htm

TABLEAU COMPARATIF

TABLEAU COMPARATIF

Paramètres de comparaison	Québec	Australie	États-Unis	France	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni	Suisse	Union européenne[1]
				Information générale				
Type d'immigration	Encourage l'immigration permanente de TQ	Encourage l'immigration permanente de TQ	Contenir le flux des immigrants (visas sujets à des quotas)	Admet uniquement les TQ qui ont reçu une offre d'emploi d'un employeur	Encourage l'immigration permanente de TQ	Admission de TQ selon des critères restrictifs	Admet un nombre limité de TQ (quota)	Encourage la mobilité de TQ dont celle des chercheurs (provenant de l'UE et de pays tiers)
Accès à la résidence permanente	Accès direct permis • Pour ceux d'abord admis sur une base temporaire, ils doivent satisfaire aux conditions de la grille de sélection liée à l'immigration permanente pour obtenir la résidence permanente.	Accès direct permis • Pour ceux d'abord admis sur une base temporaire, ils doivent satisfaire aux conditions de la grille de sélection liée à l'immigration permanente pour obtenir la résidence permanente. • Visa de résidence permanente est valable 5 ans.	Accès direct permis • Le détenteur d'un visa temporaire H-1B peut demander la résidence permanente avec le concours de son employeur si ce dernier veut l'engager de manière permanente. • Le détenteur d'un visa J-1 doit sortir des États-Unis ans avant de faire sa demande de résidence permanente	Accès direct non permis • Requiert un séjour régulier d'au moins 5 ans et est subordonné au respect de la convention d'accueil et d'intégration • Carte de résident est valable 10 ans renouv. de plein droit	Accès direct permis • Le TQ admis avec visa / permis de TT peut demander la résidence permanente après 2 ans. • Changement de statut est non seulement permis, mais encouragé.	Accès direct non permis • Requiert un séjour de 5 ans. • Titulaire d'un visa post-étude ou tiers 5 GAE ne peut pas demander la résidence permanente. Doit obtenir un visa sous un autre tiers avant. Durée de séjour sous ces visas n'est pas comptabilisée pour la résidence permanente.	Accès direct non permis • Exception : accès immédiat pour les professeurs engagés par une université suisse et leurs pers. à charge. • Accès après un séjour de plus de 10 ans pour les pays tiers et EU-8 • Accès après 5 ans pour citoyens du Canada et des États-Unis	s. o.
Incidence accords régionaux	ALENA : facilite l'obtention de permis de TT pour les citoyens des États-Unis et du Mexique pour certaines professions telles que les chercheurs, scientifiques et profs d'université	Libre circulation et travail sans permis pour les citoyens de Nouvelle-Zélande	ALENA : facilite l'obtention de permis de TT pour les citoyens du Canada et du Mexique pour certaines professions dont les chercheurs, scien. et profs d'université.	UE : libre circulation et travail sans permis pour les citoyens de l'UE, de l'EEE et de la Suisse.	Libre circulation et travail sans permis pour les citoyens de l'Australie.	UE : libre circulation et travail sans permis pour les citoyens de l'UE, de l'EEE et de la Suisse[2]	ALCP : libre circulation, mais travail avec une autorisation pour les citoyens de l'UE et de l'AELE.	Citoyens de l'UE : libre circulation[3]. Pas d'autorisation pour travailler dans les pays de l'UE mais doivent parfois s'enregistrer.

Paramètres de comparaison	Québec	Australie	États-Unis	France	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni	Suisse	Union européenne[1]
Existence d'un permis de travail « chercheur »	Non	Oui • *Visiting Academic Visa* (sub 419); • *Educational Visa* (sub 418)	Non Mais 3 catégories du visa J-1 les concernent plus particulièrement	Oui Carte séjour temporaire mention scientifique	Non	Non Mais une catégorie de visa les concerne particulièrement (tiers 5 – GAE)	Non Mais la loi prévoit des éléments facilitant l'admission de ce type de travailleurs	Oui • Directive relative à une procédure d'adm. spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche (adm. + 3 mois[4]).
Définition de *chercheur*	Non	Non	Non	Oui • Recherche fondamentale • Recherche appliquée	Oui Liée à des secteurs d'activités précis	Non	Non	Oui • Chercheur en début de carrière • Chercheur expérimenté
Statistiques sur les chercheurs	Oui Incomplètes	Non Données non ventilées par types de visas	Non	Non Données non ventilées par type de cartes et les définitions de chercheurs n'ont pas d'incidence sur l'octroi des cartes	Non	Non	Non	Oui • 1,9 million en 2006 •40 % dans le privé • Pas de ventilation cernant la proportion d'étrangers parmi le 1,9 million.
Évaluation des compétences / scolarité	• SIPMR du MICC • Évaluation d'études par le MICC	• Évaluation des compétences par des organisations accréditées. Doit être faite avant le dépôt de la demande de visa.	n. d.	n. d.	• Évaluation des compétences et de la scolarité par une seule autorité, la NZQA.	• Évaluation des compétences et de la scolarité par la UK NARIC	n. d.	Deux réseaux offrent des services d'évaluation des compétences et de la scolarité (ENIC et NARIC).
Liste de métiers en pénurie	• Pas de liste de métiers en pénurie pour les TT • Liste des cas de dispense de validation d'une OET	• Quatre listes • Chercheurs non identifiés en tant que tels	• Liste de métiers en pénurie • Liste de professions ciblées par l'ALENA	• Liste de métiers sous tension	• Deux listes • Certains types de chercheurs y sont identifiés • Niveau de complexité détermine la durée du permis travail	• Une liste • L'exercice d'un métier sur cette liste donne plusieurs points	Non	Non

Paramètres de comparaison	Québec	Australie	États-Unis	France	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni	Suisse	Union européenne[1]
Caractéristiques du permis de travail « chercheur »								
Information générale	Cas des chercheurs, profs. d'universités et scientifiques visés par l'ALENA : procédure accélérée, car ni visa, ni validation d'offre d'emploi ne sont nécessaires. Se présenter à la frontière avec une déclaration de l'employeur, preuve de citoyenneté, de qualifications et de satisfaction des critères de l'ordre professionnel visé, au besoin. Permis de TT délivré à la frontière.	• *Visiting Academic Visa* (sub 419) : le chercheur ne pourra pas être rémunéré. • *Educational Visa* (sub 418) : requiert le parrainage d'un employeur et le chercheur pourra pas être rémunéré.	• ALENA : procédure accélérée pour les chercheurs, profs. d'universités et scien. car ni visa, ni formulaire I-129, ni autorisation d'embauche auprès de la US-CIS. Se présenter à la frontière avec une déclaration de l'employeur, preuve de citoyenneté, de qualifications et de satisfaction des critères de l'ordre professionnel visé, au besoin. Permis de TT délivré à la frontière. • Visa J-1 : pour les prof., chercheurs et *short-term scholar* participant à un programme d'échange approuvé. Ne constitue pas en soi une procédure accélérée, mais comme les exigences envers l'employeur sont moindres que dans le cas du visa H-1B, il est avantageux pour ces derniers.	• Requiert la signature d'une convention d'accueil entre un organisme de recherche agréé par l'État et le chercheur. • Exige également l'obtention d'un visa long séjour (pour rester plus de trois mois en France) • Est délivrée par les services préfectoraux.	s. o.	• Tiers 5 (GAE) : ne vise pas uniquement les profs universitaires et chercheurs, mais ils sont ciblés. • Requiert le parrainage de l'employeur qui doit être accrédité à cette fin. • Implique que le programme d'échange ait reçu l'approbation d'un ministère.	s. o.	Requiert la signature d'une convention d'accueil entre un organisme de recherche agréé par l'État et le chercheur.

Paramètres de comparaison	Québec	Australie	États-Unis	France	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni	Suisse	Union européenne[1]
Période de validité	3 ans (pour les professionnels)	• *Visiting Academic Visa* : 1 an maximum. • *Educational Visa* : 4 ans max pour prof. séniors et chercheurs; 2 ans pour les autres.	ALENA : 3 ans (pour les professionnels) J-1 : durée du programme d'échange, compte tenu des min. et max. suivants : • Professeurs : min. 3 sem. et maxi. 5 ans; • Chercheur : min. 3 sem. et max. 5 ans; • *Short-term scholar* : max. 6 mois.	1 an maximum	s. o.	2 ans maximum	s. o.	1 an minimum, sauf si le projet n'excède pas 1 année.
Possibilité de renouvellement	Possible pour 3 ans	• *Visiting Academic Visa* : 1 an max. pour motifs sérieux • *Educational Visa* : renouv. possible mais avec autant de démarches qu'une nouvelle demande.	• ALENA : Possible pour 3 ans • J-1 : impossible, il faut sortir des États-Unis pendant 2 ans avant de pouvoir demander un renouvellement	Peut renouveler pour 4 ans sans avoir à faire une demande chaque année.	s. o.	Non renouvelable Exception : possibilité de renouveler si la durée initiale du visa n'excède pas 2 ans. Ex. : un visa de 18 mois pourrait être renouvelé pour 6 mois.	s. o.	Recommande le renouvellement lorsque les conditions de la convention d'accueil et de l'admission continuent d'être remplies.
Coûts travailleur	150 $ pour l'obtention du permis de travail Aucun frais de visa.	• *Visiting Academic Visa* : 236 $ CA[5] • *Educational Visa* : 236 $ CA	• ALENA : Aucun frais d'entrée (visa)[6]. Coûts n. d. pour la délivrance du permis à la frontière. • J-1 : Frais liés au DS-2019 de 220 $ CA[7] et frais de visas et *Border Crossing Card* : 160 $ CA pour les personnes de 15 ans et plus et 15,94 $ CA les 15 ans et moins.	• Carte mention « scientifique » : 460 $CA[8] • Visa long séjour : 150 $ CA	s. o.	• 224 $CA[9] (par courrier) • 921 $CA (en personne)	s. o.	Directive n'aborde pas ce point.

Paramètres de comparaison	Québec	Australie	États-Unis	France	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni	Suisse	Union européenne
Coûts personnes à charges	n. d.	n. d.	J-2 : frais de visas et *Border Crossing Card* : • 160 $ CA pour les personnes de 15 ans et plus • 15,94 $ CA les 15 ans et moins.	• 460 $ CA pour la carte de séjour • Visa long séjour : 150 $ CA	s. o.	• Gratuit pour les personnes de 18 ans et moins si demande faite en même temps que demandeur principal. • 830 $CA (par courrier) et 1 190 $CA (en personne) pour les 18 ans et plus	s. o.	Directive n'aborde pas ce point.
Coûts employeur	n. d. Mais en principe aucun puisque l'employeur n'a pas à faire valider l'offre d'emploi.	Coûts pour la demande de parrainage 300 $ CA.	• ALENA : n. d. Mais en principe aucun puisque l'employeur n'a pas à faire de démarche auprès de l'ETA et de la USCIS. • J-1 : impossible de déterminer si les frais de 220 $ CA liés au DS-2019 étaient payé par le TTE ou l'employeur.	De 107 $ CA à 460 $ CA (cela dépend du salaire qui sera gagné par le chercheur).	s. o.	• Licence de parrainage : 715 $ CA • Approbation du programme par le ministère : n. d.	s. o.	Directive n'aborde pas ce point.
Délais	Aucun puisqu'aucun visa n'est requis et que le permis est délivré à la frontière.	n. d.	• ALENA : Aucun puisqu'aucun visa n'est requis et que le permis est délivré à la frontière. • J-1 : sont variables d'une ambassade à l'autre et d'un consulat à un autre.	n. d.	s. o.	• Cible de la UKBA : 75 % des demandes tiers 5 sont traitées en 20 jours. • Cible atteinte dans tous les VAC de l'Inde (sauf 1), en Chine et au Canada	s. o.	Directive encourage les États à traiter rapidement les demandes et à prévoir des procédures accélérées.

Paramètres de comparaison	Québec	Australie	États-Unis	France	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni	Suisse	Union européenne[1]
Limites en cours de séjour	n. d.	• *Visiting Academic Visa* : ne peut pas percevoir de salaire sans autorisation du DIC. • Pour les 2 visas : ne peut exercer une activité autre que celle du visa. • Ne peut interrompre l'activité pour laquelle le visa a été délivré.	n. d.	• Doit remplir les conditions liées à la délivrance de sa carte de séjour. • Ne peut exercer une activité autre que celle pour laquelle son visa a été délivré. • Ne peut faire venir les pers. à sa charge en dehors de la procédure de regroupement familial. • Doit respecter les lois en vigueur.	s. o.	Chercheur admis sous tiers 5 peut exercer une activité supplémentaire autre que celle prévue à son certificat de parrainage mais pour un maximum de 20 heures par semaine en dehors des heures régulières et dans le même secteur d'activité.	s. o.	Directive n'aborde pas ce point.
Personnes à charge	n. d.	Se verront délivrer le même visa que le demandeur principal avec mention « personne à charge ». Pourront travailler et étudier. N'ont pas à démontrer qu'elles maîtrisent l'anglais. • *Visiting Academic Visa* : doivent signer la déclaration de respect des valeurs australiennes (DRVA). • *Educational Visa* : doivent être comprises dans la demande de parrainage et signer la DRVA.	• ALENA : n. d. • J-1 : elles ne pourront pas travailler mais pourront étudier.	Personnes à charge du chercheur avantagées par rapport au TT régulier. Elles se voient octroyer de plein droit une carte de séjour vie privée et famille valable 1 an renouvelable, leur permettant de travailler.	s. o.	Personnes à charge du chercheur admis sous le tiers 5 pourront travailler. Elles n'ont pas à démontrer qu'elles maîtrisent l'anglais.	s. o.	• La durée de validité de leur titre de séjour doit être identique à celle du chercheur. • La délivrance d'un titre de séjour aux personnes à charge ne doit pas être subordonnée à une durée de séjour minimale du chercheur.

Paramètres de comparaison	Québec	Australie	États-Unis	France	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni	Suisse	Union européenne[1]
Caractéristiques du permis de travail temporaire « régulier »								
Information générale	Le permis de TT requiert que le travailleur ait reçu une offre d'emploi d'un employeur qui respecte certains critères. Ainsi, certains emplois exigeront que l'employeur passe un test du marché de l'emploi alors que d'autres en seront dispensés en raison de la nature de l'emploi offert. La procédure se démarque par le nombre important d'interlocuteurs qui interviennent dans le processus.	En plus des deux visas chercheurs, ces derniers pourraient être admis sous 2 visas temporaires : • *Skilled-Regional Sponsored (475)* : visa à points dit « provisoire ». Passerelle vers un visa permanent. Requiert parrainage d'un État, d'un territoire ou d'un parent dans une zone désignée ou dans une région à faible croissance démographique. Doit avoir des compétences dans la SOL (liste de métiers en pénurie). • *Temporary Business - Long Stay - (457)* : parrainage d'un employeur qui détient le statut de parrain (SBS) et a fait approuver le poste sélectionné auprès du DIC. Depuis peu, n'a pas à faire de test de marché de l'emploi mais doit faire une déclaration sur l'honneur. Exclu du système de points.	Parmi les visas disponibles, 2 peuvent correspondre au profil chercheur : • H-1B : travailleurs qualifiés aux fins d'un TT; • O-1 : habiletés exceptionnelles. Le H-1B est le plus pertinent. Le TQ doit avoir obtenu une offre d'emploi qui satisfait les critères exigés. Ainsi l'employeur doit faire certifier ses conditions d'embauche (LCA) et obtenir l'autorisation d'engager un TQ étranger (n'a pas à réussir un test de marché de l'emploi). Cette autorisation vaut pour « permis de travail » pour le TQ. Ce n'est qu'une fois ces deux étapes franchies par l'employeur que le TQ pourra faire sa demande de visa d'entrée.	• Il s'agit de la carte de séjour mention TT. • Doit détenir une offre d'emploi d'un employeur qui aura reçu l'approbation de la DDTEFP. • La situation de l'emploi leur est opposable à moins que l'emploi soit sur la liste des métiers sous tension.	• L'admission pour TT n'est pas assujettie au système de points qui prévaut pour l'immigration permanente. • Un TQ doit avoir reçu une offre d'emploi ferme pour faire sa demande. • L'employeur doit réussir un test du marché de l'emploi sauf si l'emploi est sur l'une des listes de métiers en pénurie ou s'il a été accrédité en vertu du programme *Talent* qui l'exempt de le faire chaque fois qu'il veut engager un étranger (son secteur d'activité doit être en manque permanent de main-d'œuvre qualifiée).	Un chercheur, s'il cumule le nombre de points requis, peut être admis sous plusieurs niveaux : • Tiers 1 (général) : sans parrainage; • Tiers 1 (post étude) : sans parrainage; • Tiers 2 (général) : avec parrainage, implique que l'employeur détienne une licence à cette fin et, si l'emploi n'est pas sur la liste métiers en pénurie, la réussite d'un test du marché de l'emploi.	• Un TQ doit obtenir une autorisation qui vaut permis de travail. Elle peut être de courte durée ou de séjour. Pour l'obtenir, il doit être embauché par un employeur qui doit démontrer qu'il n'y a personne sur le territoire suisse qui satisfait les exigences du poste (test du marché de l'emploi).	s. o.

Paramètres de comparaison	Québec	Australie	États-Unis	France	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni	Suisse	Union européenne[1]
Période de validité	La validité du permis de travail est limitée à l'emploi et à la période qui sont inscrits dans l'offre d'emploi. Par ailleurs, la validité du permis de travail ne peut pas dépasser la validité du passeport du détenteur.	• SRS (475) : jusqu'à 3 ans. • TBLS (457) : de 3 mois à 4 ans.	Valable pour la période d'embauche indiquée dans le LCA, mais le maximum est de 3 ans.	Celle du contrat de travail ou maximum de 1 an.	Varie selon la durée de l'offre d'emploi et le niveau de complexité du métier : • Métier niveau 1 (très qualifié) : peut aller jusqu'à 5 ans si salaire d'au moins 40 700 $ CA; • Métier niveau 4-5 (peu qualifié) : maximum 1 an; • Si l'offre vient d'un employeur accrédité en vertu du programme *Talent* : 2 ½ ans.	• Tiers 1 (g) : 3 ans. • Tiers 1 (pé) : 2 ans. • Tiers 2 (g) : 3 ans max. ou la durée du certificat de parrainage (si plus courte).	• Courte durée : max 1 an. • Séjour : max 1 an si d'un pays tiers et max 5 ans si d'un pays de l'UE/AELE avec emploi à durée indéterminée ou d'un an et plus.	s. o.
Possibilité de renouvellement	Lorsqu'un employeur désire prolonger la durée d'emploi d'un TTE au-delà de la date figurant sur le permis de travail, c'est le TTÉ qui doit faire une demande de prolongation de son permis de travail. Il est également possible que l'employeur doive, au préalable, obtenir un nouvel avis relatif au marché du travail.	• SRS (475) : passerelle pour résidence permanente. Après 2 ans vécus en zone désignée et avoir travaillé 1 an à temps plein, il peut postuler pour un visa de résidence permanente. S'il veut uniquement prolonger son visa 475, il peut le faire une seule fois et pour une période max. de 1 an. • TBLS (457) : il faut faire une nouvelle demande de visa.	• Peut renouveler une seule fois, et ce, pour 3 ans maximum. • Ensuite doit quitter le territoire pour au moins un an avant de faire une nouvelle demande H-1B.	• Peut renouveler dans la limite de la durée du contrat de travail qu'il reste à couvrir, max. 1 an.	Possible si les conditions d'octroi initial continues d'être remplies : • Métier niveau 1 (très qualifié) : max. 3 ans; • Métier niveau 4-5 (peu qualifié) : max 1 an, mais renouvelable chaque année. Dès que le TQ cumule 2 ans d'expérience de travail qualifié sur le territoire, il est encouragé à demander un visa permanent.	• Tiers 1 (g) : 2 ans. • Tiers 1 (pé) : non renouvelable. • Tiers 2 (g) : si même emploi et parrain : 2 ans; s'il change d'emploi il doit faire une nouvelle demande et la durée de validité de ce visa sera de 2 ans.	• Courte durée : d'un pays tiers renouv. max. 2 ans et de l'UE/AELE renouv. chaque année sans limite. • Séjour : renouv. chaque année si d'un pays tiers et renouv. 5 ans si d'un pays de l'UE/AELE (si s'est trouvé au chômage plus de 12 mois consécutifs le renouvellement sera de 1 an maximum).	s. o.

Paramètres de comparaison	Québec	Australie	États-Unis	France	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni	Suisse	Union européenne[9]
Coûts travailleur[10]	• 325 $ CA liés au permis de travail. • 75 $ pour le visa, si celui-ci est nécessaire.	• SRS (475) : 2 294 $ CA. • TBLS (457) : 236 $ CA.	• Frais de visas et *Border Crossing Card* : 160 $ CA pour les personnes de 15 ans et plus et 15,94 $ CA les 15 ans et moins.	• Aucun frais pour la carte de séjour. • Visa long séjour : 150 $ CA.	149 $ CA	• Tiers 1 (g) : 1 207 $CA. • Tiers 1 (pé) : 474 $ CA. • Tiers 2 (g) : 474 $ CA.	Autorisations : •Courte durée : 67 $CA[11]; •Séjour : 98 $ CA. Visas : • Fédéral : 94 $CA; • Canton : 47 $ CA.	s. o.
Coûts personnes à charge	• 75 $ pour le visa, si celui-ci est nécessaire.	• SRS (475) : 3 190 $ CA peuvent être exigés pour payer les cours d'anglais devant être suivis par une pers. à charge de 18 ans et plus qui ne maîtrise pas l'anglais.	• Frais à la frontière : 160 $ CA si 15 ans et plus et de 16 $ si 15 ans et moins.	• 460 $ CA pour la carte de séjour. • Visa long séjour : 150 $ CA.	• Si elles veulent travailler, le coût est le même que pour le demandeur principal puisque les pers. à charge doivent faire leur propre demande, soit : 149 $ CA. • Si elles viennent à titre de visiteur : 96 $ CA.	Les mêmes que le demandeur principal : • Tiers 1 (g) : 1 207 $CA; • Tiers 1 (pé) : 474 $ CA; • Tiers 2 (g) : 474 $ CA.	n. d.	s. o.
Coûts employeur	175 $ CA pour la validation de l'offre d'emploi.	• SRS (475) : aucun car l'employeur n'est pas impliqué • TBLS (457) : obtenir la permission de parrainer (SBS) coûte 313 $ CA.. L'approbation du poste sélectionné coûte 63 $ CA.	• Adm. : 391 $ CA. • Frais suppl. (sauf établissements d'enseignement et de recherche) : 1 836 $ CA. • LCA : sans frais. • Traitement accéléré : 1 225 $ CA. • Pour un renouvellement de H-1B, l'employeur paie 391 $ CA.	De 107 à 460 $ CA (dépend du salaire qui sera gagné par le travailleur).	• Aucun pour les démarches régulières. • L'accréditation *Talent* : 1 036 $CA (pour la 1[ée] année) et 296 $CA pour renouvellement.	Entre 536 $ CA et 1 788 $ CA selon les niveaux pour lesquels l'employeur veut une licence de parrainage. Les coûts diffèrent selon le type d'employeur (petite ou grande entreprise).	103 $ CA	s. o.

Paramètres de comparaison	Québec	Australie	États-Unis	France	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni	Suisse	Union européenne[1]
Délais	Moins de 54 jours	Normes de services établies selon que le pays de provenance est à haut ou à faible risque. Ceci est déterminé selon que le pays est éligible ou non à une autorisation de voyage électronique. Le DIC vise à traiter 75 % des demandes à l'intérieur de ses normes : • SRS (475) : norme de 7 mois dans tous les cas • TBLS (457) : norme de 2 mois pour les pays à faible risque[12] et 3 mois pour ceux à haut risque.	• L'employeur doit afficher son LCA pendant 10 jours sur les lieux de travail. • Traitement de la certification des conditions d'embauche : 7 jours. • Traitement de l'autorisation d'embauche varie d'un centre à l'autre, ex. : Californie et Vermont, 2 mois. • L'employeur peut payer pour un traitement accéléré de l'autorisation. Délai sera alors de 15 jours. • Délais renouv. : 2 mois	n. d.	• 4 à 5 mois (délivrance du visa / permis). • 3 à 5 semaines pour l'accréditation *Talent*.	• Cible de la UKBA : 75 % des demandes tiers 1 et 2 sont traitées en 20 jours. • Cible atteinte dans presque tous les VAC de l'Inde, de Chine et du Canada.	• Courte durée : 1 à 6 jours • Séjour : 2 à 3 sem.	s. o.
Limites en cours de séjour	• Doit continuer de remplir les conditions liées à la délivrance de son permis. • Doit respecter les lois en vigueur.	• SRS (475) : se conformer aux lois, vivre et travailler dans la zone citée sur le visa, peut étudier mais doit être accessoire à son travail. • TBLS (457) : doit travailler pour l'employeur parrain, ne doit pas occuper un autre poste que celui approuvé par le DIC, ne peut pas travailler en plus pour un autre employeur.	• L'employeur doit remplir un formulaire attestant de l'identité du TQ. • Le TQ a le droit de changer d'emploi ou de travailler pour plus d'un employeur pourvu que celui-ci fasse certifier ses conditions d'embauche (LCA) et reçoive l'approbation de l'USCIS qui émet les autorisations d'embauche.	• Doit continuer de remplir les conditions liées à la délivrance de sa carte de séjour. • Ne doit pas faire venir ses pers. à charge en dehors de la procédure de regroupement familial prévue. • Doit respecter les lois en vigueur.	Aucune information autre que celle de respecter les conditions de délivrance du visa / permis de travail.	• Le TQ admis sous le tiers 2 (g) ne peut exercer une activité autre que celle à laquelle est lié sont certificat de parrainage. • Si le TQ ne se présente pas à son travail, l'employeur parrain doit informer la UKBA.	• Déclarer son arrivée à l'autorité cantonale. • L'octroi de l'autorisation peut être assujetti à l'obligation de suivre un cours de langue ou d'intégration.	s. o.

Paramètres de comparaison	Québec	Australie	États-Unis	France	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni	Suisse	Union européenne[1]
Limites en cours de séjour (*suite*)		• L'employeur doit dans les 12 mois suivant l'octroi de son statut de parrain remplir un formulaire de suivi et le transmettre au DIC.	• Le TQ peut demander à changer de statut en cours de visa.					
Personnes à charge	Elles peuvent obtenir un permis de travail « ouvert » et travailler auprès de l'employeur de leur choix, sans qu'aucune autre autorisation ne soit requise. Le permis de travail des pers. à charge a la même durée de validité que celui du TT.	Elles se verront délivrer le même visa que le demandeur principal avec mention « personne à charge ». Pourront travailler et étudier. • SRS (475) : doivent démontrer qu'elles maîtrisent l'anglais. Sinon, le demandeur principal devra payer les frais liés à la formation qu'elles devront suivre une fois en Australie. Doivent signer la DRVA. • TBLS (457) : doivent signer la DRVA.	Elles peuvent demander un visa H-4 qui leur permettra de rester pour une période équivalente au détenteur principal H-1B. Si celui-ci perd son statut, les pers. à charge perdront le leur. Elles ne peuvent pas travailler avec le statut H-4. Elles peuvent toutefois étudier. Elles ne reçoivent pas de numéro d'assurance sociale leur donnant droit à un minimum de couverture sociale.	• Pour que ses pers. à charge puissent venir en France, le TT devra y avoir séjourné régulièrement depuis au moins 18 mois (implique donc un renouvellement de sa carte mention « TT » car celle-ci est valable 1 an. • La procédure est longue et complexe. • Elles ne pourront pas travailler.	• Elles doivent faire leur propre demande de visa d'entrée et si elles veulent travailler, leur propre demande de permis. • Elles doivent satisfaire aux exigences statutaires. • Les demandent pourront être traitées ensemble.	Si le demandeur principal entre par les tiers 1 ou 2, elles doivent faire une demande en tant que pers. à charge. La durée de leur visa sera la même que le demandeur principal et elles pourront travailler.	Elles doivent faire une demande de visa selon la procédure habituelle. Si elles veulent travailler, elles doivent faire une demande d'autorisation au même titre que tout TQ.	s. o.
Éléments distinguant le processus de délivrance du permis « chercheur » de celui du permis de travail temporaire « régulier »								
Remarques générales	Il n'y a pas de permis pour chercheur.	• Renouvellement des visas chercheurs non facilité. Le visa *Visiting Academic Visa* n'est renouvelable 1 an que pour motifs sérieux et le renouvellement de l'*Educational Visa*	• Aucune limite numérique à l'admission des chercheurs, prof. d'université et scientifiques sous l'ALENA. • Procédure accélérée pour ces derniers.	• Situation de l'emploi non opposable pour la demande de carte mention scien. • Pers. à charge du titulaire de carte mention scien. sont avantagées car elles peuvent	Il n'y a pas de visa / permis visant les chercheurs de manière spécifique.	• Chercheur admis sous le tiers 5 (GAE) n'a pas à maîtriser l'anglais. • Détenteur d'un visa tiers 5 (GAE) ne peut changer de statut en cours de visa (*switching not permitted*).	• Aucun permis « chercheur » mais la loi permet des aménagements à la procédure habituelle concernant les autorisations de courte durée ou de séjour.	• Délivrance des permis de travail pour les citoyens de pays tiers relève des États. • Chercheur doit être admis sur la base d'une convention d'accueil signée entre un organisme

Paramètres de comparaison	Québec	Australie	États-Unis	France	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni	Suisse	Union européenne[1]
Remarques générales (*suite*)		exige une nouvelle demande et un nouveau parrainage. • L'*Educational Visa* requiert que l'employeur passe un test du marché de l'emploi. • L'obtention de tous les visas requiert la signature de la déclaration de respect des valeurs australiennes.		venir en même temps que le chercheur et travailler, ce qui n'est pas le cas pour les pers. à charge de la carte mention TT. Coûts plus élevés pour la carte mention scien, que pour celle mention TT. • Renouvellement de la carte mention scien. facilité par rapport à la carte de TT régulière, car la première peut-être renouvelée pour une période allant jusqu'à 4 ans. La carte mention TT doit être renouvelée chaque année.		• Durée du séjour ne peut être considérée pour le calcul de la période de séjour qui est requise pour demander la résidence permanente (5 ans). • Doit faire la preuve de ressources financières (1 430 $CA). • Ses pers. à charge pourront travailler.	• L'employeur peut demander une dérogation qui fera en sorte de l'exempter du « test du marché du travail » lorsqu'il veut engager un chercheur. • Ces dérogations sont accordées au cas par cas. • Le professeur engagé par une université suisse et ses pers. à charge obtiennent systématiquement leur résidence permanente.	de recherche agréé par l'État et lui-même. • Projet de recherche doit avoir reçu l'accord de l'organisme de recherche qui examinera la durée, les coûts du projet, les qualifications du chercheur. • Chercheur doit bénéficier de l'égalité de traitement avec les citoyens du pays d'accueil (reconnaissance des diplômes, conditions de travail, etc.). • Une fois entré dans UE, il peut se déplacer au sein des états membres aux fins du projet de recherche. • Peut enseigner.
				Exigences statutaires				
Maîtrise de la langue	Aucune mention	• Aucune pour les visas chercheurs. • SRS (475) : oui. • TBLS (457) : oui, mais le niveau est moins élevé que pour le SRS 475.	Aucune mention	• Aucune mention pour le chercheur et ses pers. à charge, mais celles du TT devront se soumettre à l'évaluation de leur connaissance du français et, au besoin, suivre une formation dans leur pays d'origine	Aucune exigence pour le visa / permis de TT pour l'*Essential Skills Program*.	Maîtrise de l'anglais exigée sous peine de rejet de la demande, sauf pour le tiers 5 (GAE).	Aucune mention	Directive n'aborde pas ce point.

Paramètres de comparaison	Québec	Australie	États-Unis	France	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni	Suisse	Union européenne[1]
Ressources financières	Aucune mention	• *Visiting Academic Visa* : doit faire la preuve de ressources financières suffisantes. • *Educational Visa* : aucune – requiert toutefois le parrainage d'un employeur. • SRS (475) : aucune – requiert toutefois le parrainage d'un employeur • TBLS (457) : doit faire la preuve qu'il sera payé au salaire mentionné dans la demande d'approbation du poste sélectionné, qui doit être au moins l'équivalent du salaire minimum en vigueur.	Aucune mention, sauf pour le visa J-1 où le demandeur doit démontrer qu'il a les ressources nécessaires pour subvenir à ses besoins et à ceux de ses pers. à charge. Les sources d'information donnent des renseignements variable à ce sujet : entre 600 $ US et 2 000 $ US par mois pour une personne seule et jusqu'à 5 000 $ US additionnels selon le nombre de pers. à charge.	• Aucune mention spécifique pour les chercheurs ou les travailleurs avec carte mention TT. • Le travailleur avec une carte TT doit faire la preuve qu'il a les ressources financières suffisantes pour subvenir aux besoins de ses pers. à charge s'il désire les faire venir en France.	• Être en mesure de subvenir à ses besoins et à ceux des personnes à sa charge. Pour le TT, le salaire inscrit sur son contrat de travail fait office de preuve de moyens de subsistance.	Doit en faire la preuve sous peine de rejet : • Tiers 1 (g) : pour lui-même 5 007 $ CA et 2 860 $ CA pour chaque pers. à charge. • Tiers 1 (pé) : 1 430 $ CA pour lui-même s'il est déjà sur le territoire; 5 000 $ CA s'il n'y est pas et 5 007 $ pour chaque pers. à charge. • Tiers 2 (g) : pour lui-même 1 430 $ CA et 953 $ CA pour chaque pers. à charge. • Tiers 5 (GAE) : 1 430 $ CA pour lui-même. • Dans le cadre des parrainages (tiers 2 et 5), l'employeur s'engage à défrayer les coûts liés au retour du TQ dans son pays et à rembourser l'État si ce dernier a recours à l'aide publique.	• Doit faire la preuve qu'il a un logement. • Doit faire la preuve qu'il peut subvenir à ses besoins avant sa première paie.	• Doit avoir des ressources financières suffisantes pour subvenir à ses besoins sans avoir recours au système d'aide sociale de l'État concerné (des montants minimums sont fixés par les États). • Les États peuvent exiger un engagement écrit de l'organisme de recherche pour que ce dernier assume la responsabilité des frais liés au séjour ou au retour du chercheur. Cette responsabilité doit prendre fin 6 mois après l'échéance de la convention d'accueil.

Paramètres de comparaison	Québec	Australie	États-Unis	France	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni	Suisse	Union européenne[1]
Santé	• Si c'est un emploi où la protection de la santé publique est essentielle, l'examen médical est obligatoire dans tous les cas. • Autres cas : celui qui veut rester moins de 6 mois n'a pas d'examen médical. S'il veut rester plus de 6 mois et qu'il a résidé 6 mois consécutifs ou plus au cours de l'année précédant son entrée au Canada dans un pays « désigné », l'examen médical est obligatoire. • Il doit alors voir un médecin désigné par CIC qui enverra les résultats au BCV d'où provient la demande d'examen. Le médecin de CIC du BVC attribuera un code à la demande qui déterminera la suite à donner au dossier (acceptation, refus, sous conditions, etc.)	• Dépend du pays de provenance et de la durée du séjour. Pour les pays à faibles risques, aucune exigence peu importe la durée du séjour. Pour les pays à risques moyens, radio des poumons et examen médical général seront requis si le séjour est supérieur à 12 mois. Pour les pays à risques élevés[13], si le TT reste plus de 3 mois, une radio des poumons est exigée et s'il reste plus de 12 mois, un examen médical général est requis. • Ce n'est qu'une fois la demande déposée que le DIC fournira les formulaires nécessaires et la liste des médecins agréés au TQ.	• Demandeurs de visas temporaires n'ont pas à prouver leur bon état de santé pour obtenir leur visa, et ce, contrairement aux demandeurs de visas permanents qui eux, doivent en faire la démonstration.	• Certificat médical exigé pour les chercheurs et pour les autres TT qui entrent pour plus de 3 mois (bilan de santé complet). • La visite médicale s'effectue une fois arrivé sur le territoire français sauf pour 4 pays où la France dispose de l'effectif médical sur place et où cette visite s'effectue avant l'entrée sur le territoire : Maroc, Tunisie, Turquie et Pologne.	• Si le contrat de travail est pour moins de 6 mois : aucun contrôle médical. • S'il le contrat de travail va de 6 à 12 mois, doit fournir une radio des poumons. Si le TQ vient d'un pays à faible incidence de tuberculose, aucun certificat médical requis. • S'il vient pour plus de 12 mois, doit fournir un certificat médical et une radio poumons.	Certificat médical exigé uniquement si le demandeur vient d'un pays où l'incidence de la tuberculose est élevée (s'applique à tous, y compris aux chercheurs).	Aucun contrôle de santé.	Pour être admis, le chercheur ne doit pas être considéré comme une menace à la santé publique.

Paramètres de comparaison	Québec	Australie	États-Unis	France	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni	Suisse	Union européenne[13]
Ordre et sécurité publique	• Certains TT doivent se soumettre à un contrôle judiciaire pour travailler au Canada. Si exigé, le TT doit obtenir un certificat de police pour chaque pays ou territoire où il a résidé pendant 6 mois consécutifs ou plus, depuis l'âge de 18 ans, jusqu'à concurrence de 5 ans précédant sa demande de permis de travail. Certificats de police doivent avoir été délivrés dans les 3 mois précédant la demande de permis de travail.	Absence de casier judiciaire est exigée pour tous les visas.	• Demandeurs de visas temporaires n'ont pas à prouver leur caractère moral ou l'absence de casier judiciaire pour obtenir leur visa, et ce, contrairement aux demandeurs de visas permanents qui, eux, doivent le faire.	Absence de casier judiciaire est exigée.	Copie du casier judiciaire si le séjour est de 2 ans et plus.	Ne pas représenter une menace pour l'ordre public sous peine de se voir retirer son visa.	• Le chercheur n'a pas à fournir d'extrait de casier judiciaire. • Tous les autres TQ[14] doivent le faire au plus tard avant la 1re prolongation de leur autorisation.	Pour être admis, le chercheur ne doit pas être considéré comme une menace à l'ordre et à la sécurité publique.
				Admissibilité à certains programmes de sécurité sociale				
Régime lié aux rentes	• Doit contribuer au Régime de rentes du Québec. • En vertu d'ententes avec certaines administrations, les cotisations versées par le TT au Québec lui donnent droit à des prestations de vieillesse ou de rentes dans son pays de résidence et réciproquement (aucune entente avec la Chine et l'Inde). • Un TT originaire d'un pays avec lequel le Québec n'a	Peut réclamer le paiement des cotisations de retraite que son employeur aura prélevé sur son salaire pour cause de départ de l'Australie. Son visa devra être échu et il devra avoir quitté le territoire.	Doit cotiser à la sécurité sociale et à l'assurance maladie. Il doit avoir un numéro d'assurance sociale. Cela lui donnera accès à une certaine forme de couverture sociale, dont l'assurance retraite.	• De par son immatriculation à la Sécurité sociale, tout TT est automatiquement affilié à un régime de rente particulier (régime pour les salariés du secteur privé, par exemple) et au régime général de l'assurance vieillesse (géré par CNAV). • Au moment où le TT atteint l'âge légal de la retraite, il doit contacter la CNAV pour le	• N'est pas obligé de cotiser à un fonds de retraite, étant donné que le régime de retraite du pays repose sur l'impôt; il peut cotiser à un régime privé. • En vertu d'ententes signées avec plusieurs administrations, dont le Canada (le Québec est exclu de l'entente), les périodes cotisées en Nouvelle-Zélande sont reconnues	• Doit cotiser au régime obligatoire (sauf si ententes bilatérales à l'effet contraire, avec le Canada par exemple). • Peut réclamer ses rentes une fois qu'il a atteint l'âge de la retraite.	• A l'obligation de cotiser au volet « assurance de base » du régime de retraite de l'État et – si son salaire annuel est supérieur à 20 000 $ CA) – au volet « prévoyance professionnelle obligatoire », qui couvre les aspects liés à l'invalidité et au décès. • En vertu d'ententes avec d'autres administrations	s. o.

Paramètres de comparaison	Québec	Australie	États-Unis	France	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni	Suisse	Union européenne[1]
	pas d'entente pourra recevoir sa rente de retraite du Québec dans son pays de résidence au moment où il aura atteint l'âge légal de la retraite.			calcul des prestations auxquelles il a droit. Si le montant de ces prestations est dérisoire, il peut obtenir le remboursement des cotisations versées. ▪ En vertu de la Convention bilatérale de sécurité sociale France-Canada, les cotisations versées par un travailleur canadien en France sont reconnues dans le système de retraite canadien.	par les régimes de retraite de ces administrations et inversement.		étrangères, les périodes cotisées par un TT en Suisse seront reconnues dans les administrations d'origine du TT et réciproquement (les cotisations ne sont pas transférables).	
Régime lié aux rentes (*suite*)								
Régime lié aux accidents de travail et aux maladies professionnelles	▪ Sont couverts au même titre que les autres travailleurs, à condition que l'accident ou la maladie professionnelle survienne alors qu'ils travaillent pour l'employeur qui figure sur leur permis de travail. ▪ De plus, les TT doivent avoir un numéro d'assurance sociale valide.	n. d.	Le régime d'assurance sociale américain comprend une assurance invalidité.	À partir du moment où un TT est affilié au régime de sécurité sociale, il est *ipso facto* couvert pour les accidents de travail ou maladies professionnelles. Plus précisément, le régime couvre les soins médicaux, paye les indemnités journalières et, dans certains cas, des pensions.	▪ Les prestations pour les accidents de travail sont gérées par l'ACC. ▪ La couverture pour les traitements à la suite d'accidents de travail est automatique, mais les TT doivent cotiser. ▪ Seuls les TT ayant résidé en Nouvelle-Zélande au moins 2 ans peuvent bénéficier d'une rente en cas de blessure entraînant une invalidité.	▪ Tout travailleur étranger salarié sera protégé en raison du fait que le régime de protection sociale s'applique à lui. À partir du moment où il est salarié au R.-U., il doit obtenir un numéro d'assurance sociale.	▪ Ont l'obligation de cotiser au régime d'assurance sociale du canton où ils travaillent. ▪ Les accidents de travail sont couverts par les régimes cantonaux d'assurance sociale (il n'y a pas de période de cotisation obligatoire). ▪ Les maladies professionnelles sont couvertes par le régime d'assurance maladie.	s. o.

Paramètres de comparaison	Québec	Australie	États-Unis	France	Nouvelle-Zélande	Royaume-Uni	Suisse	Union européenne[1]
Régime lié à l'assurance santé	• Est admissible après un délai de carence de 90 jours. Ainsi, il est recommandé de prendre une assurance santé couvrant les 3 premiers mois de l'arrivée.	Les chercheurs, comme les autres TT, ne sont pas admissibles à Medicare, sauf s'il y a entente de réciprocité avec le pays de provenance. Il n'y a aucune entente entre l'Australie et la Chine, l'Inde ou le Canada. Il est fortement recommandé de prendre une assurance santé privée, mais ce n'est pas une condition pour la délivrance du visa.	• Le régime d'assurance sociale américain comprend une assurance santé très minimale. • Les demandeurs de visa J-1 doivent avoir une assurance santé pour eux-mêmes et leurs pers. à charge.	Les chercheurs, tout comme les autres TT, sont admissibles au régime de sécurité sociale (incluant la santé) à partir du moment où ils ont un contrat de travail en France et qu'ils paient leurs cotisations.	À condition que le contrat de travail soit d'une durée minimale de 2 ans, il peut bénéficier du régime d'assurance santé néo-zélandais. Il n'y a pas de délai de carence. Il est toutefois à noter que le régime public ne paye pas tous les frais inhérents aux soins de santé. Le recours à une assurance médicale privée est donc nécessaire pour une prise en charge complète des soins.	• Tous les détenteurs de visas de travail et leurs pers. à charge (peu importe leur niveau d'entrée sous le PBS) sont admissibles au NHS pour des soins de médecine générale et hospitaliers gratuits. • Pour bénéficier de soins de médecine générale, les TT doivent s'inscrire auprès d'un médecin de famille et obtenir un numéro du NHS.	• Les TT détenteurs d'une autorisation de travail de plus de 3 mois doivent souscrire à l'assurance maladie de base obligatoire. • Ce régime de base couvre les soins médicaux, les soins hospitaliers, les médicaments prescrits, etc.	• Le chercheur doit disposer au cours de son séjour d'une assurance santé couvrant l'ensemble des risques contre lesquels les ressortissants du pays sont habituellement assurés.

NOTES DU TABLEAU COMPARATIF

[1] L'UE ne délivre pas de permis de travail. L'information contenue dans cette colonne est celle relative à la Directive relative à une procédure d'admission spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche, une directive que chaque État membre de l'UE, sauf exception, doit transposer dans son droit national. En l'occurrence, la France a transposé la directive dans son droit national alors que le R.-U. et le Danemark en sont exemptés.

[2] Excepté pour la Bulgarie et la Roumanie. Par ailleurs, les citoyens de 8 des 10 nouveaux pays de l'UE doivent s'enregistrer, et ce, même s'ils n'ont pas à obtenir de permis de travail.

[3] Il y a toutefois des exceptions liées aux 10 pays ayant joint l'UE en 2004. De plus, les citoyens des pays de l'EEE et de la Suisse bénéficient également de la libre circulation au sein des pays membres de l'UE.

[4] Les doctorants et les transferts interentreprises sont exclus.

[5] Tous les montants en dollars australiens ont été convertis en dollars canadiens.
Banque du Canada, *Taux de change*, http://www.bank-banque-canada.ca/fr/taux/convertisseur.html
Le 11 août 2009, 1 $ A= 0,91 $ CA, selon taux de change de 0,9086 (taux nominal).

[6] "A visa is not required for Canadian and Mexican workers entering under the terms of NAFTA.43 Upon entry to the United States, they are issued an I-94, Arrival/Departure Record, stamped "multiple entry" and they are not charged a fee for entering the United States".
USCIS, *Temporary Migration To The United States*, p. 8, http://www.uscis.gov/files/nativedocuments/Nonimmigrants_2006.pdf

[7] Tous les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens.
Banque du Canada, *Taux de change*, http://www.bank-banque-canada.ca/fr/taux/convertisseur.html
Le 11 août 2009, 1 $ US = 1,22 $ CA selon taux de change de 1,22404206 (taux nominal).

[8] Tous les montants en euros pour la France ont été convertis en dollars canadiens.
Banque du Canada, *Taux de change*, http://www.bank-banque-canada.ca/fr/taux/convertisseur.html
Le 11 août 2009, 1 € = 1,53 $ CA, selon taux de change de 1,5341 (taux nominal).

[9] Tous les montants en livres sterling ont été convertis en dollars canadiens.
Banque du Canada, *Taux de change*, http://www.bank-banque-canada.ca/fr/taux/convertisseur.html
Le 11 août 2009, 1 £= 1,79 $ CA, selon taux de change de 1,7884 (taux nominal). Les demandeurs de Croatie, Yougoslavie, République de Macédoine et Turquie profitent d'un léger rabais.

[10] Ce sont les coûts liés au traitement des demandes par l'organisation responsable. À ces frais, il faut ajouter ceux liés à l'obtention des certifications médicales, à l'extrait de casier judiciaire, à la démonstration de la maîtrise de la langue lorsque cela est exigé, etc. Ces coûts étant variables d'un pays de provenance à l'autre, il est impossible de les déterminer pour les administrations sous étude.

[11] Tous les montants en euro pour la Suisse ont été convertis en dollars canadiens.
Banque du Canada, *Taux de change*, http://www.banqueducanada.ca/fr/taux/convertisseur.html
Le 4 juin 2009, 1 €= 1,5603 $ CA (taux nominal).

[12] Il s'agit des pays suivants : Brunei, Canada, Hong Kong, Japon, Malaisie, Singapour, Corée du Sud et États-Unis.

[13] On y trouve une douzaine de pays dont la Chine, l'Inde, l'Indonésie, le Pakistan, les Philippines, l'Afrique du Sud, la Corée du Sud, la Russie, le Vietnam, etc.

[14] Il y a quelques exceptions.